

22775 RESOLUCION de 13 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos. Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO DEL IX CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE «PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A.», EN REVILLA DE CAMARGO (CANTABRIA) Y VALLINIELLO-AVILES (ASTURIAS), Y «DOCASOL, S. A.», EN REVILLA DE CAMARGO

1.- AMBITOS DE APLICACION

1.a.- Ambito Territorial.

Artículo 1.a.1.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las Factorías y Oficinas de PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A. sitas en REVILLA DE CAMARGO y su Oficina de Santander, AVILES y sus Canteras y DOCASOL, S. A. sita en REVILLA DE CAMARGO (Cantabria).

1.b.- Ambito Personal

Artículo 1.b.1.- El Convenio Colectivo afecta al Personal comprendido en la masa salarial, formando parte del propio Convenio.

1.c.- Ambito Temporal.

Artículo 1.c.1.- Este Convenio entrará en vigor con efecto el 1º de Enero de 1.989 y finalizará el 31 de Diciembre de 1.991, según se detalla en el artículo 3.a.1. tiene una vigencia de tres años, por cuanto afecta a 1.989, 1.990 y 1.991.

2.- JORNADA LABORAL.-

Artículo 2.a.1.- La jornada laboral será de 40 horas semanales. Con esta jornada al descontar los sábados, domingos, 14 festivos y vacaciones, tra bajarán como máximo:

Tres turnos continuos y similares : 1.704 horas
Dos turnos y similares : 1.768 horas

Los empleados tendrán jornada de verano según calendario habitual.

Los puestos de trabajo de tres turnos se cubrirán con 3 trabajadores, sin que esto pueda suponer incremento de la plantilla actual. En el caso de que se constate que alguno de ellos no cubre la totalidad de su jornada de trabajo, realizará otras tareas que no estén en contradicción con el Convenio General de Químicos o el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.a.2.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán de acuerdo con el artículo 2.a.1. de 30 días naturales de vacaciones o 24 días 12 borbales.

Que de acuerdo con los hábitos de los trabajadores y en función de las necesidades de fabricación, la Empresa procurará que se disfruten en el periodo de seis meses comprendidos entre Mayo y Octubre.

3.- RETRIBUCIONES

3.a.- Tablas salariales.-

Artículo 3.a.1.- La suma de los incrementos de la masa salarial objeto de este convenio durante 1.989, 1.990 y 1.991, será igual a la suma de los incrementos del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) constatados por el Instituto Nacional de Estadística.

Durante 1.989, el porcentaje de incremento de masa salarial a aplicar será igual al 50% de la inflación oficialmente constatada por el Instituto Nacional de Estadística. Este incremento se aplicará linealmente a toda la plantilla objeto de este Convenio.

Los incrementos de masa salarial que se convengan para 1.990 y 1.991 se aplicarán proporcionalmente a todos los conceptos, excepto la subida por causa de la antigüedad que será lineal.

Artículo 3.a.2.- Las retribuciones por antigüedad se ha acordado que seguirán abonado con respecto a las bases vigentes en 1.976. Para los trabajadores que cambien de antigüedad durante 1.989, regirá el baremo siguiente:

4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años	34 años
115P/d	175P/d	235 P/d	295 P/d	355 P/d	415 P/d	455 P/d

Los trabajadores que entren en el centro de trabajo de Revilla, seguirán disfrutando de un 10% por concepto de antigüedad, momento en el que se incorporarán al baremo expuesto.

La percepción de 455,- pts/día por concepto de antigüedad se entiende que es la máxima posible, aunque los años de permanencia en la plantilla sobrepasen el tope último del baremo anterior.

Artículo 3.a.3.- Las dos pagas extras y la de Beneficios se abonarán el 15 de Julio y el 22 de Diciembre del año en curso las extras, y el primer trimestre del año siguiente, la de Beneficios, por los importes que figuran en las Tablas Salariales que se adjuntan.

La prima media de pagas será la que resulte como promedio de los tres últimos años y se abonará junto con las mensualidades de Julio y Diciembre.

Artículo 3.a.4.- La realización de horas extras se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando una copia del resumen a las Secciones Sindicales, exponiéndose otra en el tablón de anuncios.

Las horas trabajadas en días festivos, se cobrarán como horas extras aunque su calificación, a efectos de control de cómputo global de horas, será como jornada normal. Todos los trabajadores del centro de Revilla, que estén a turnos, descansarán durante media hora en su jornada laboral para comer el bocadillo en el comedor, no pudiendo cobrar cantidad alguna por este tiempo de descanso.

Las "horas de bocadillo" en Avilés se cobrarán con el mismo valor que tenían en 1.988, durante el año 1.989.

Artículo 3.a.5.-

a).- Horas extraordinarias habituales: supresión.

b).- Horas extraordinarias que vengan exigidas por reparación de siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

c).- Horas extraordinarias necesarias por pedido imprevisto, períodos punta de producción previa explicación y documentación al Comité de Empresa, sucesivos imprevistos, cambio de turno, reparación de refractorios, mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal que permite la Ley y su no realización lleva consigo la pérdida o deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias referidas en los apartados (b) y (c) del presente artículo, tendrán carácter de estructurales.

A partir de 1º de Enero de 1.986 en Revilla de Camargo y Avilés, por cada hora extraordinaria realizada, se descansará una hora y se percibirá en dinero el equivalente a 3/4 hora.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones.

Análisis, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de dichas horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno del Real Decreto 1856/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente en materia de cotización a la Seguridad Social.

3.b.- PLUS DE NOCTURNIDAD Y FESTIVOS.

Artículo 3.b.1.- Los Trabajadores a descanso correlativo percibirán un Plus de Nocturnidad de 72 pesetas en Avilés y de 113 Ptas. en Revilla por día trabajado.

Artículo 3.b.2.- Los Trabajadores de Revilla y Avilés de tres turnos, percibirán un Plus de Nocturnidad de 553 Ptas. por noche trabajada, cuando trabajen entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 3.b.3.- Los Trabajadores de Revilla y Avilés de turnos, cuando trabajen en domingo o día festivo, percibirán un Plus de Festivo de 352 Ptas. por cada día festivo o domingo trabajado.

Artículo 3.b.4.- Los Trabajadores a tres turnos de Revilla y Avilés percibirán un Plus por día de trabajo "Día Turno" de 577 Ptas.

3.c.- DIETAS.

Artículo 3.c.1.- Las dietas que percibirán los Trabajadores incluidos en este Convenio, cuando deban realizar trabajos fuera de las Fábricas quedan así establecidas:

- Cuando pueda pernoctar en su domicilio (media dieta) 2.160 Ptas.
- Cuando no pueda pernoctar en su domicilio (dieta completa) 4.180 Ptas.

Cuando trabajadores de la plantilla de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio deban desplazarse fuera de su Centro de trabajo respectivos, por motivos directamente relacionados por su actividad propia, recibirán una subvención de 24,50 pts/km. siempre que el desplazamiento se efectúen en vehículo propio.

3.d.- PRIMAS.

Artículo 3.d.1.- Los incentivos de la prima se percibirán de acuerdo a los criterios habituales, en función del trabajo realizado y según los valores de las tablas respectivas.

Artículo 3.d.2.- Los Trabajadores que por causas especiales cambien de trabajo en la jornada, se les garantice el 50% de la prima media trimestral distinta que hubiesen alcanzado en su puesto considerado como habitual.

Artículo 3.d.3.- Se garantiza a los trabajadores de la Fábrica de Ledri llos de Avilés el Plus de Actividad actual de trabajos varios, espesan-

de a cobrar prima a partir de la actividad 67 según las tablas de cálculo en vigor dentro de la Empresa.

3.e.- CAMBIO DE HORARIO.-

Artículo 3.e.1.- En los casos en que el trabajador, ante una petición de la Empresa, pueda optar una variación voluntaria en su horario de trabajo, por causas imprevistas, y así lo haga, recibirá un plus de 422 pts/día trabajado con su nuevo horario, hasta un máximo de cinco días. Se debe entender por causas imprevistas los casos de reparación de cables de horno y similares así como aquellos otros que se deban a sustituciones motivadas por bajas de accidente o enfermedad.

3.f.- RETENES.

Artículo 3.f.1.- En Avilés funcionarán turnos de mantenimiento eléctrico y mecánico, con horarios de 6 a 14 h. y de 14 a 22 horas, así como un retén, cuyo horario será de 22 a 6 horas.

4.- ASUNTOS SOCIALES.

4.a.- PLUS DE DISTANCIA.

Artículo 4.a.1.- Se establece en 7,30 pts/km. que se abonará en los casos que define la Ley.

4.b.- PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS.

Artículo 4.b.1.- Se establecen los siguientes casos de permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos.
- c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días naturales.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

Artículo 4.b.2.- En casos previamente justificados, la Empresa concederá permisos, sin sueldo a sus trabajadores, debiendo ser solicitados éste a través de sus superiores. Estos permisos tendrán una duración máxima de 15 días naturales, a no ser que medie causas justificadas de orden familiar, estudios, salud, etc. En ningún caso podrá coincidir simultáneamente más de dos permisos por Sección, ni más de cinco para el conjunto de la Factoría de Ravilla de Camargo, ni de uno por Sección y 3 para el conjunto de la Factoría de Avilés.

Todos los demás casos se regularán según lo dispone el Estatuto de los Trabajadores.

4.c.- DESCANSO POR MATERNIDAD.

Artículo 4.c.1.- Los descansos por maternidad consistirán en un permiso retribuido de 16 semanas con el 100%; además durante el periodo de lactancia, las trabajadoras disfrutarán de una reducción de 2 horas de su jornada diaria, a su elección, y hasta un máximo de 6 meses. Para el cumplimiento de este artículo, en todo lo no expuesto, nos atenderemos a la Ley 3/1.989 del 3 de Marzo.

4.d.- PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL.

Artículo 4.d.1.- Cuando se produzca alguna baja por accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa garantizará el 100% de las retribuciones totales a partir del primer día de la baja.

Artículo 4.d.2.- En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación que recibirá el trabajador estará en función del absentismo en los distintos centros de trabajo, según las tablas siguientes:

ABSENTISMO	PRESTACIONES
Mayor de 10%	Ley
10%	75%
9%	80%
8%	85%
7%	90%
6%	100%

El control del absentismo será mensual, con la repercusión que proceda en la prestación del mes siguiente; el redondeo decimal se efectuará en la forma normal. La prestación se recibirá desde el primer día de la baja. Las horas de actividad sindical de los representantes de los trabajadores acordadas en este Convenio, no computarán para el absentismo. Computándose solamente las faltas por Enfermedad, Accidente y Permiso.

4.e.- JUBILACION

Artículo 4.e.1.- La jubilación deberá producirse al cumplir el trabajador los 65 años.

4.f.- FORMACION PROFESIONAL.

Artículo 4.f.1.- La Empresa facilitará a los Trabajadores la posibilidad de realizar estudios de Formación Profesional.

En el caso de pedir excedencia para cursar estudios, el trabajador podrá incorporarse al trabajo en sus periodos vacacionales.

En los cursos internos, los trabajadores tendrán una hora de reducción de su jornada diaria; en los externos se actuará según dispone la legislación vigente.

4.h.- REVISIOS MEDICA.

Artículo 4.h.1.- Se harán dos revisiones médicas al año, cuyos análisis deberán adscribirse a las materias primas que se manipulen en cada Departamento.

4.i.- INCAPACIDAD.

Artículo 4.i.1.- En caso de los disminuidos físicos o psíquicos por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa tratará siempre de ofrecer un puesto acorde con las posibilidades del disminuido. Si en el momento de recibir el alta el Trabajador afectado no hubiese digno un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, tendrá derecho prioritario para ocupar el primero que pudiese desempeñar.

4.j.- PREMIO DE PERMANENCIA EN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.

Artículo 4.j.1.- Todo trabajador que hubiese permanecido durante 25 años ininterrumpidamente al servicio de la Empresa, tendrá derecho al premio de Permanencia en la Plantilla de la misma, de acuerdo con las condiciones que se establecen a continuación:

- a) Todos los trabajadores que hayan permanecido, en la Plantilla durante 25 años, tendrán derecho al Premio de Permanencia en la Empresa, que consistirá en la remuneración total de los 3 últimos meses, donde irá incluida la parte proporcional de Pagos Extra y de Beneficios. La percepción del Premio implicará el compromiso de jubilarse a los 65 años como máximo.
- b) Los Trabajadores que hubiesen cumplido los 25 años de Permanencia en la Empresa con anterioridad al 14 de Marzo de 1.979, percibirán el Premio en el momento de su jubilación, entendiendo que si antes de llegar a ella fallecen, tendrán derecho al premio la persona o persona que hubiesen designado. La jubilación a efectos de percibir el importe del premio de Permanencia, se considerará obligatoria a la edad que está fijada en el Convenio vigente, que actualmente es a los 65 años.
- c) Los Trabajadores que hubiesen permanecido ininterrumpidamente durante 45 años en la Empresa, tendrán derecho al Premio Especial de Permanencia, que consistirá en la remuneración total del último trimestre, donde irá incluida la parte proporcional de Pagos Extras y Beneficios.

Este premio se disminuirá cada año en una unidad el periodo hasta establecerlo en 40 años. En 1.989 queda a los 43 años, en 1.990 a los 42 años y en 1.991 a los 41 años.

d) Si el periodo de permanencia en la Empresa fijado en los puntos anteriores, no se cumpliere por causa de muerte o incapacidad permanente absoluta, se abonará la parte que corresponde de los premios de permanencia de acuerdo a la siguiente tabla:

- Con 25 años se abonará el 100%
- Con 24 años se abonará el 92%
- Con 23 años se abonará el 84%
- Con 22 años se abonará el 76%
- Con 21 años se abonará el 68%
- Con 20 años se abonará el 60%

Esta misma tabla se aplicará al premio de 45 años y sucesivamente a su disminución.

Si para cumplir el periodo de permanencia en la Empresa, fijado en los puntos anteriores, faltase un máximo de seis meses y no fuera posible cumplirlo por causar baja por Jubilación anticipada, la Empresa en este caso abonará la totalidad del premio que correspondiera.

4.k.- SUBVENCION DE ESTUDIOS.

Artículo 4.k.1.- Se establece una prestación de 575 pts. por hijo y mes desde los 3 hasta los 16 años.

4.l.- DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS.

Artículo 4.l.1.- Los Trabajadores con hijos, que sean disminuidos físicos o psíquicos, previa justificación con los documentos oportunos, percibirán 10.866 Ptas. mensuales por cada hijo que tengan en tal situación.

4.m.- SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE.

Artículo 4.m.1.- Todos los Trabajadores incluidos en la plantilla efectuada por este Convenio están asegurados en los siguientes términos:

- Muerte natural 100.000,- Ptas.
- Muerte en accidente laboral e "in itinere" 1.000.000,- Ptas.
- Incapacidad profesional 100.000,- Ptas.
- Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral o enfermedad profesional o común 1.100.000,- Ptas.

4.n.- CLUB RECREATIVO.

Artículo 4.n.1.- Los Trabajadores del Centro de Trabajo de Ravilla de Camargo, dispondrán de una casa propiedad de la Empresa en Ravilla para su uso como Club Social.

4.o.- VIVIENDAS DE LA EMPRESA.

Artículo 4.o.1.- Durante el presente año, la Comisión Paritaria redactará las normas de venta o concesión de las viviendas propiedad de la Empresa. Hasta que no estén redactadas estas normas no podrán venderse ni concederse ninguna vivienda.

Estas normas estarán basadas en los principios generales siguientes:

- VIVIENDAS EN VENTA.

- a) No se podrán vender éstas a quien tenga otra vivienda.
- b) Tendrán preferencia a la compra de la misma los productores más necesitados, según ingreso y condiciones familiares.

- CONCESION.

Las viviendas en concesión se adjudicarán a los trabajadores más necesitados.

5.- AREA DE PRODUCCION.**5.A.- ORGANIZACION.**

Artículo 5.A.1.- La organización general de los puestos de trabajo estará a cargo de la Empresa, que informará de los cambios y adaptaciones necesarias al Comité de Empresa, entendiéndose que siempre que un puesto no tenga suficiente contenido para una jornada normal de trabajo, se realizarán otras tareas que no estén en contradicción con el Convenio General de Condiciones o el Estatuto de los Trabajadores.

5.B.- ASCENSOS E INCORPORACIONES.

Artículo 5.B.1.- Todos los puestos de trabajo hasta la categoría de Jefe de 2º administrativo y Encargado General de Obra, serán ocupados, cuando se produzca una necesidad, por concurso-oposición.

La Dirección de la Empresa le dará a conocer al Comité, delegados sindicales, quienes para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tablones de anuncio.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas; y deberán contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante se constituirá en el plazo de 3 días el tribunal calificador, que definirá las pruebas a que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de 10 días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de 15 días como mínimo a la celebración de las pruebas.

El Tribunal que en cada caso juzgará el concurso-oposición, estará compuesto por 5 miembros, de los cuales 3 serán designados por la Dirección de la Empresa, y dos por el Comité de Empresa, actuando estos dos últimos con voz pero sin voto.

5.C.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 5.C.1.- 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, y contratados en prácticas y contratados en formación. Asimismo podrán celebrarse, cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Verlos decretos 1992/1984, de 31 de Octubre, 1991/1.984 de 31 de Octubre y 2104/84 de 21 de Noviembre.

Artículo 5.C.2.- Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Artículo 5.C.3.- Son trabajadores contratados por tiempo determinado, RD 2104/84, los que se contratarán por cierto tiempo, espacio o acción, 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 deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 5.C.4.- Son trabajadores eventuales (temporales) Real Decreto 2104/84, aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración de seis meses, 181 días, dentro de un período de 12 meses, y deberá expresarse causa determinante de su duración. Cuando el contrato sea por un período de tiempo cercano a los seis meses la Empresa se compromete a extenderlo a 181 días.

Artículo 5.C.5.- Contratos de interinidad R.D. 2104/84, son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador por: servicio militar, incapacidad especial, enfermedad o sustitución análoga, y cesarán al incorporarse el titular previa denuncia de las partes. Si el trabajador sustituido no se incorpora en el plazo legal o reglamentariamente establecido o a pesar de que se incorpore, el interino, continuará prestando servicios, pasando a ser de la plantilla de la Empresa con carácter de fijo.

Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, el trabajador a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Artículo 5.C.6.- Contratos a tiempo parcial R.D. 1991/84. Son trabajos 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 las actividades de que se tratan 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 deriven de la naturaleza y duración de su contrato, no pueden ser inferior a cuatro horas diarias, cuando el contrato se realice con esta modalidad.

La jornada no podrá ser partida en ningún caso.

Deberá especificarse en el contrato el horario de trabajo.

Los conceptos retributivos serán igual que los demás trabajadores de la Empresa en la parte proporcional, que su horario le corresponde.

Se prohíbe explícitamente la realización de horas extraordinarias, de forma sistemática por estos trabajadores, si se viola la necesidad de su realización sistemática, este contrato a tiempo parcial, pasará automáticamente a ser de tiempo total.

Artículo 5.C.7.- Contratos en prácticas R.D. 1992/84. 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 adecuados al nivel de estudios cursados y al mismo tiempo la Empresa utiliza su trabajo. El período de duración no podrá ser inferior a 6 meses. No obstante cuando el período de tiempo sea cercano a los seis meses la Empresa se compromete a extenderlo a 181 días.

Artículo 5.C.8.- Contratos en formación R.D. 1992/84.

Los trabajadores contratados en formación, aquellos que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, cuando esta obligada a proporcionar al trabajador una capacitación práctica, tecnológica y metodológica completa y a la vez utiliza el trabajo del que aprende, mediante una retribución.

El límite mínimo del período formativo (enseñanza fundamentalmente teórica) será del 50% de la jornada establecida en este Convenio.

La retribución será equiparada a la del Convenio, y en su caso, que se decida por ambas partes, nunca inferior al salario mínimo interprofesional. La duración mínima será la de un curso escolar.

Artículo 5.C.9.- Todas estas modalidades de contratación, no se podrán utilizar para cubrir puestos de trabajo fijos y necesarios para el desarrollo y un normal proceso productivo.

En el supuesto que los trabajadores contratados en las modalidades anteriormente expuestas participen en alguna huelga convocada en la Empresa, ésta - contará por éstos, a la Seguridad Social durante esta eventualidad, como si estuviesen trabajando.

Se negociará para la definición del tipo de puestos a cubrir con estos contratos.

El Empresario facilitará al Comité y delegados sindicales una copia de cada contrato efectuado.

5.D.- PRODUCTIVIDAD.

Artículo 5.D.1.- La Empresa y los trabajadores, conscientes de la necesidad de una mejora general de su eficacia productiva, y con la aplicación de los criterios que sobre este punto fija el A.M.L. en 1.986, se proponen incrementar los niveles de productividad actuales. A tal fin, la Empresa desarrollará e impulsará cuantas medidas sean precisas para facilitar al que los trabajadores puedan alcanzar una mejora en su rendimiento.

A partir de la firma de este Convenio, y con el objetivo de desarrollar un plan de productividad y participación en la marcha de la Empresa, se constituirá una comisión paritaria de participación y control en la gestión, formada por cuatro representantes de la Dirección y otros cuatro de los Trabajadores, con el fin de desarrollar las siguientes funciones:

a).- **Control de Gestión.** Recibir mensualmente información de todas las cuestiones relativas a presupuestos y control de seguimiento de todos los temas económicos-financieros. Uno de los representantes de los trabajadores deberá estar formado para poder interpretar estos temas.

b).- **Control de Calidad.** Elaborar un manual de control de calidad a partir de los criterios que para cada producto y para cada cliente la Dirección especifique que son las características adecuadas de calidad. Cuando exista una discrepancia en la decisión a adoptar en función de las normas - que se recogen en el manual de calidad, se tomarán las medidas oportunas reuniéndose los miembros de la Comisión para tratar la cuestión, entendiendo que cualquier decisión que se tome, deberá ser basada en el correspondiente informe escrito.

c).- **Mantenimiento.** La comisión deberá hacer un estudio sobre la situación de la maquinaria y utillaje existentes, para elaborar posteriormente unas normas de mantenimiento preventivo. También se estudiará el mantenimiento diario que debe existir para la marcha normal de la maquinaria, organizándose la coordinación entre los talleres de mantenimiento. Asimismo la comisión deberá recibir las mejoras tecnológicas antes de su puesta en funcionamiento.

d).- La comisión deberá hacer un estudio de la organización y distribución del personal. Se analizarán las necesidades profesionales de formación, para en colaboración con el IIEK, estudiar la viabilidad de poner en práctica los cursos apropiados a cada caso.

6.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**6.1. PRINCIPIOS GENERALES.**

Artículo 6.1.1.- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.R. del Ministerio de Trabajo.

Artículo 6.1.2.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, y adó en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Artículo 6.1.3.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos no incorpore, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

Artículo 6.1.4.- Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por el organismo público a quien corresponde tal competencia como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

Artículo 6.1.5.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma preventiva a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Artículo 6.1.6.- Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Artículo 6.1.7.- En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para las Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

Artículo 7.a.12.- Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Artículo 7.a.13.- Los Delegados Sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley; estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 7.a.14.- Los Delegados sindicales serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afectan a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

Artículo 7.a.15.- Los Delegados Sindicales serán informados y oídos en materia de reestructuraciones de Plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y en todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Artículo 7.a.16.- Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia Nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 7.a.17.- Cada Sección Sindical, en bloque dispondrá de 16 horas al mes, en el de Avilés y 24 horas al mes en Santander, de trabajo retribuido para atender a los asuntos sindicales, previa notificación a la Empresa.

Artículo 7.a.18.- Dos delegados de los Comités de Empresa de los distintos centros de Trabajo podrán acumular horas sindicales de las propias del Comité hasta un máximo de:

- En Revilla: 120 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.
- En Avilés: 95 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.

Estas horas se segregarán del cómputo de 40 horas mes por cada Delegado.

Artículo 7.a.19.- Los Delegados Sindicales podrán disponer de hasta 8 días de permiso no retribuidos al año, para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación a la Dirección.

Artículo 7.a.20.- Los miembros del Comité de Empresa seguirán gozando de los mismos derechos y garantías que hasta ahora estaban establecidos. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo citado anteriormente un despacho con el material preciso para su funcionamiento.

6.- COMISION PARITARIA.

6.a.- COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.

Artículo 6.a.1.- En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de homologación de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La comisión estará compuesta de cuatro miembros representantes de los trabajadores, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma; todos estos representantes deberán estar directamente vinculados laboralmente a la Empresa.

Para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, la Comisión Paritaria actuará en pleno o mediante la Comisión Permanente que designe con tituida por cuatro de sus miembros en igual régimen de paridad. Tanto el pleno como la comisión permanente adoptarán sus acuerdos por mayoría simple.

6.b.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Artículo 6.b.1.- Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria - cuentas dadas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Artículo 6.b.2.- Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan, en materia de Convenios Colectivos Sindicales, a los competentes Organismos Laborales.

PRODUCTOS SOLOMITICOS, S. A. se incorporará, en lo relativo a la Mutua - Personal de Accionetas, al I.C.S.S. (Valeadolid).

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado por representantes de la Sección Económica y de la Sección Social de la Empresa, previamente designados al efecto.

Para la negociación de futuros convenios, se acuerda que la representación social esté a cargo de un máximo de 9 trabajadores, no pudiendo así mismo, rebasar esta cifra la representación económica. Estos representantes dispondrán de una semana de tiempo libre retribuido para la preparación de su propuesta de convenio.

Se respetarán a título personal todas las condiciones más beneficiosas que se venían disfrutando con anterioridad a la firma de este Convenio, en las materias no reguladas en el mismo.

Ambas partes acuerdan sustituir la Ordenanza Laboral de la Construcción y en lo no dispuesto en este Convenio se aplicará el Convenio General de Industrias Químicas.

PRODUCTOS SOLOMITICOS, S. A. - REVILLA DE CAMARCO

SISTEMA DE TRABAJO EN LA SEMANA DE 40 HORAS.

En aplicación del artículo 2.a.1. del convenio en vigor, las distintas secciones trabajarán de acuerdo al siguiente Calendario.

1.- PROMASA

Los trabajadores en relevos de 6 a 14 y de 14 a 22, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de jornada normal, de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores que atienden el secadero a tres turnos rotativos de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, trabajarán de acuerdo al calendario que se adjunta.

2.- LABRILLOS

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homólogos de Promasa.

3.- DOLOMIA

Los trabajadores del Horno Vertical lo harán a tres turnos en jornada de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, según calendario establecido.

Los trabajadores de Molineta de Cal y Cal Vieta lo harán a dos relevos de 6 a 14 y de 14 a 22 de lunes a viernes.

4.- DOGASOL

Los trabajadores de esta Sección trabajarán a tres turnos de lunes a viernes.

5.- TRANSPORTES INTERIORES.

Los trabajadores de esta sección, en jornada de 6 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de esta Sección a relevo de 6 a 14 y de 14 a 22, seguirán con este mismo horario, y trabajarán de forma rotatoria los sábados de 8 a 12 y de 14 a 18, descansando estas horas entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de esta Sección.

6.- TALLER DE OBRAS.

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

7.- TALLER DE CEMENTO

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes. El trabajador de esta que tiene como jornada la de 8 a 16, seguirá con este mismo horario de lunes a viernes.

8.- TALLER MECANICO

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

9.- ENGRASADORES

Los trabajadores de la Sección de engrase, trabajarán de 8 a 17 de lunes a viernes.

10.- OFICINAS, LABORATORIO, ALMACEN Y ECONOMATO

Todos los trabajadores de estas secciones, trabajarán en jornada de 8 a 13 y de 15 a 18, de lunes a viernes.

11.- JORNADA DE VERANO

Desde el día 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre, ambos inclusive, se trabajará con jornada especial, según el sistema que sigue:

- a) Los trabajadores de la Oficina, Laboratorio y Economato, trabajarán de 8 a 14, de lunes a viernes, con un turno de guardias de 16 a 18, cuyo calendario está establecido.
- b) Los trabajadores de la Sección de Almacén, trabajarán de 8 a 12 de lunes a viernes y de forma rotativa de 8 a 16,10 y de 14 a 17.

PRODUCTOS SOLOMITICOS, S. A. - (DIVISION DELOSINTER)

SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES.

1.- PERSONAL A TRES TURNOS.

A. CAPACADES Y MOLINERIAS.

De acuerdo con el cuadro establecido.

B. CAPRETIILLAS Y HORNOS.

De acuerdo con el cuadro adjunto, formado añadiendo al existente el descanso del operario que trabaja el domingo por la tarde.

Si no existiera a criterio de la Empresa, contenido suficiente en el propio puesto de trabajo durante el fin de semana, se realizarán las labores que la Empresa considere convenientes, siempre de acuerdo con lo dispuesto sobre la materia.

2.- PERSONAL A DOS TURNOS.

A.- PERSONAL DE PRODUCCIÓN.

Trabajará 8 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos.

B.- PERSONAL A UN TURNO.

Trabajará de 8 a 15 y de 14 a 17 horas de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos.

PRODUCTOS DOLOMÍNICOS, S. A. - AZULES - (FABRICA DE DOLOMIA)

SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES

1.- PERSONAL A TRES TURNOS.

Según calendario que se ha establecido.

2.- PALA Y CAMION.

Según calendario, en ciclos de cinco semanas con descansos de 2-2-2 días cada cuatro semanas.

El operario nº 3 queda libre de puesto en los días marcados por el círculo en los que deberá desarrollar los trabajos que le sean asignados.

3.- MOLINOS DE PIEDRA.

Plantilla formada por cinco hombres trabajando a dos turnos correla tivos con descansos 2-2-2 días cuatro semanas, siendo el ciclo completo de 6 semanas.

4.- TURNO CENTRAL

Todos los sábados habrá dos operarios de 8 a 12 (uno de ellos encargado de los vestuarios y sacos), lo cual se hará de forma rotativa entre los que componen esta plantilla. Los que cubran al sábado de 8 a 12 descansarán el siguiente viernes, siendo su jornada este día también de 8 a 12.

5.- PERSONAL DE MANTENIMIENTO MECANICO Y ELECTRICO

Seguirá el sistema actual de dos turnos acordado por ambas partes. - Todos los sábados estarán cubiertos por dos mecánicos y un eléctrico de 8 a 12.

El operario que trabaja dos sábados de 8 a 12 descansará dichas 8 horas un viernes (8 horas) anteriores al sábado que le corresponde descansar.

Durante las vacaciones, baja, permisos, etc. se harán los cambios necesarios para que los anteriores puedan llevarse igualmente a efecto.

CALENDARIOS A TRES TURNOS

1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

22776 **ORDEN de 21 de septiembre de 1989 por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de mimbre con destino a su transformación para la campaña 1990.**

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de mimbre, con destino a su transformación, formulada por varias Empresas industriales, y acogién-dose a los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, con el fin de garantizar las relaciones contractuales que se establezcan, dispongo:

Artículo único.-Se homologa según el régimen establecido en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, el contrato-tipo, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

DISPOSICION FINAL

El periodo de vigencia del presente contrato-tipo será el de un año a partir del día siguiente a la fecha de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 21 de septiembre de 1989.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de Política Alimentaria.

ANEXO

CONTRATO-TIPO

Contrato de compraventa de mimbre con destino a su transformación para la campaña de 1990

Contrato número

En a de de 19

De una parte y como vendedor, don mayor de edad, con documento nacional de identidad o código de identificación fiscal número y con domicilio en, localidad, provincia, acogido al régimen, a efectos del IVA, actuando en nombre propio, como cultivador de mimbre objeto de contrato, o como de la Entidad con código de identificación fiscal número y facultado para la firma del presente contrato en virtud de (1)

Y de otra parte, como comprador, con código de identificación fiscal número, con domicilio en, provincia, representado en este acto por don, mayor de edad, como del mismo y con capacidad necesaria para la formalización del presente contrato.

Reconociéndose ambas partes la capacidad necesaria para contratar y declarando expresamente que adoptan el contrato-tipo homologado por Orden de, conciertan el presente contrato de acuerdo con las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Objeto del contrato.-El vendedor se compromete a entregar y el comprador a aceptar, por el precio y en las condiciones que se establecen en el presente contrato, las siguientes cantidades:

Tipo mimbre (1)	Clase mimbre (2)	Kg	Has	Parcela parcelaje	Término municipal	Provincia	N.I. catastral

(1) Los tipos de mimbre a contratar son: Verde, Blanco y Buff.
 (2) Las clases de mimbre a contratar son: Bruto y Tallado Corto, Medio y Largo.

En las cantidades objeto de este contrato se admitirá una tolerancia en peso de \pm un 10 por 100.

El vendedor se obliga a no contratar la misma cosecha de mimbre con más de un comprador.

Segunda. Especificaciones técnicas.-El vendedor debe cumplir todas las reglas técnicas de cultivo adecuadas y utilizar los herbicidas, fertilizantes y fitosanitarios apropiados, para garantizar la calidad del mimbre. Así como no debe utilizar abonos nitrogenados que aumentan la producción, pero deterioran la varilla.

En la producción del Mimbre Blanco y Buff se emplearán las técnicas precisas.

Tercera. Especificaciones de calidad.-El mimbre objeto de este contrato deberá tener las siguientes características:

- A) Mimbre Verde.
- A.1 Mimbre Verde Bruto:

Se define como tal, el mimbre verde, solamente cortado de la cepa. Estará exento de plagas.

Impurezas: Se admitirá como máximo un 5 por 100 en peso. Serán impurezas todo aquello que no sea la vara de mimbre, es decir, hojas, tierra, barro, malas hierbas, etc.