

b) Estancias superiores a treinta días naturales e inferiores seis meses:

1. Se abonará cada día la dieta de extranjero según Convenio. En circunstancias excepcionales (elevado nivel de vida del país de destino, alejamiento con costo elevado, etc.), se podrá aplicar la normativa vigente para los desplazamientos al extranjero inferiores a treinta días naturales con la aprobación del Jefe inmediato superior.

2. Al regreso se tendrá derecho a disfrutar de un día laborable de permiso retribuido por mes de desplazamiento, hasta un máximo de cinco días laborables.

3. Cuando por razones de trabajo se realicen desplazamientos a lugares situados en el interior del país y fuera del Centro habitual de trabajo, se abonarán los gastos de alojamiento previa justificación de los mismos.

4. Se aplicarán a los trabajadores desplazados por estancias superiores a treinta días e inferiores a seis meses, lo previsto en el apartado c) para estancias superiores a ese lapso, en los números 3, 7 y 12. En cuanto a las disposiciones del número 9, sólo serán aplicables a lo referido a muerte o enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, o en segundo grado colateral, pagándose en estos casos al trabajador billete de ida y vuelta en clase turista.

c) Estancias superiores a seis meses:

1. Se abonará el sueldo correspondiente por el Convenio en vigor en cada momento, más un plus de exterior que se define por la siguiente fórmula:

$$P_{\text{ext.}} = a.B. \frac{\text{Salario anual}}{12}$$

donde a es el coeficiente que dependerá de las condiciones del hábitat del lugar de destino, oscilando entre 1 y 1,25, y B es un diferencial del coste de vida según tablas de la ONU. Se fijarán en cada caso por un Comité formado por el Director de Organización y Recursos Humanos, un Jefe de División de la Dirección Técnica y un representante del Comité de Empresa.

2. Se alquilará por parte de la Empresa una vivienda amueblada de características dignas para el trabajador desplazado, con la aprobación del Jefe inmediato superior. Mientras dure la búsqueda de la vivienda, los gastos de comida y alojamiento de la familia desplazada serán satisfechos en su totalidad por la Empresa, con un tope máximo de un mes desde la llegada de la familia. Este tope podrá ser ampliado, en circunstancias especiales, con el visto bueno del Jefe inmediato superior.

3. La Empresa facilitará a los trabajadores la libre disposición de los vehículos que se alquilen o compren para los proyectos. En el caso de que el número de vehículos sea inferior a los trabajadores desplazados, se pactará individualmente con ellos la utilización de los mismos. Los gastos de combustibles para uso particular serán abonados por cuenta del usuario.

4. En los desplazamientos por el territorio al que ha sido desplazado se le abonará la dieta de España multiplicada por el diferencial de coste de vida B, que será revisable trimestralmente.

5. La Empresa abonará los gastos de viaje a toda la familia que conviva con el interesado en clase turista, tanto a la ida como al regreso. Al retorno si hubiera exceso de equipaje será abonado por la Empresa hasta 20 kilogramos por persona y 9 metros cúbicos de carga por transporte marítimo o terrestre.

6. A la ida se abonará por una sola vez la cantidad de 150.000 pesetas en concepto de asignación por traslado y de 100.000 pesetas a la vuelta como asignación de retorno, teniendo derecho a disfrutar de cinco días laborables ininterrumpidos de permiso retribuido.

7. La Empresa se procurará una cobertura con una aseguradora sanitaria en la que cubran todos los gastos médicos y medicamentos, hospitalización, ambulancias, repatriación de enfermos, heridos, sustitución del personal repatriado, así como anticipos sin interés en concepto de fianza penal y gastos de asistencia jurídica.

8. La matrícula y los gastos de enseñanza escolar normalizada correrán, al menos, en un 50 por 100 a cargo de la Empresa.

9. El trabajador y su familia tendrán derecho a un viaje anual a España en clase turista, después de una estancia continuada de un número de seis meses como mínimo de estancia. Asimismo, en caso de muerte o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, la Empresa se hará cargo del pago de los billetes de ida y vuelta.

En caso de fallecimiento de un familiar de segundo grado colateral se abonará un billete de ida y vuelta.

10. Tanto a la ida como a la vuelta se hará un chequeo médico familiar con cargo a la Empresa con la extensión que la misma determine.

11. El plus de exterior, una vez fijado en su cuantía, se abonará en dólares estadounidenses. El valor del plus de exterior se revisará al menos trimestralmente, según el diferencial del coste de vida entre el país de destino y España.

12. El compromiso en firme del traslado se considerará adquirido una vez que se hayan firmado las condiciones económicas por ambas partes. Se hará constar quién es el Jefe inmediato superior en este documento.

13. El Comité de Empresa será informado de las condiciones económicas, sociales y laborales en que se encuentre en cada momento el personal desplazado.

14. La Empresa informará a la persona, a desplazar, en la manera más exhaustiva posible, sobre las características especiales, legislación, etcétera, del país al que se le destina.

10013 RESOLUCION de 22 de marzo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «3M España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «3M España, Sociedad Anónima» (número de Código 9005152), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1993, 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, 22 de marzo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «3M ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «3M España, Sociedad Anónima», formada por seis representantes del Comité Intercentros y seis representantes de la Compañía, tras las negociaciones mantenidas entre ambas partes, han llegado al siguiente

Acuerdo de Convenio

I. *Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio es:

1. Territorial.—Centros de Trabajo de Barcelona, Bilbao, Las Palmas, Madrid (fábrica y oficinas) y Valencia, así como aquellas localidades en las que, sin Centro de Trabajo, presten servicio empleados cuyas categorías se encuentren incluidas dentro del ámbito personal de aplicación de este Convenio.

2. Personal.—Estarán incluidos dentro del presente Convenio, todos los empleados de los Centros comprendidos en el ámbito territorial, salvo los Directores, Jefes, Supervisores, Técnicos de Personal y los puestos de Secretaria de Dirección General, Secretaria de Dirección de Fábrica, Secretaria de Dirección Financiera, Secretaria de Dirección de Personal, Secretaria de Relaciones Laborales y Salarios y Empleado de Nóminas.

3. Temporal.—La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994, prorrogándose por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de una de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

A final de 1993, se celebrará una reunión extraordinaria del Comité Intercentros con Representantes de la Compañía, para evaluación y seguimiento del Convenio durante el año.

II. *Clasificación del personal.*

1. Clasificación del personal por categorías.—El personal estará encuadrado por categorías profesionales dentro de los grupos y subgrupos que se establecen en el anexo A.

La ordenación en grupos y subgrupos no supone necesariamente primacía de unos con respecto a otros.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de las categorías a que se hace referencia en el anexo A, no supone obligación por parte de la Empresa de tener cubiertas todas y cada una de las que se señalan.

2. Asignación de categorías:

a) La asignación de tareas, como parte de la organización del trabajo, es competencia exclusiva de la Compañía, respetando, no obstante, los requisitos y funciones básicas especificadas en las categorías laborales.

b) La Compañía discutirá con los Representantes de los Empleados la categoría laboral dada a cada puesto en virtud de las tareas asignadas a estos y/o sus modificaciones.

En el caso de no llegarse a un acuerdo sobre la categoría laboral asignada por la Compañía a un determinado puesto, podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, permaneciendo entretanto la decisión de la Compañía.

c) Puestos de nueva creación: En los puestos de nueva creación todo el proceso anterior será realizado por la Compañía, comunicando los resultados a los Representantes de los Empleados. Si en el plazo de diez días naturales no se hubiese formulado ninguna objeción, se entenderá que existe acuerdo sobre la categoría laboral asignada.

Si dentro del plazo de diez días se hubiese hecho saber por los representantes de los empleados a la Compañía, su disconformidad con la categoría laboral asignada, y razones de la misma, se procederá según lo especificado en el punto b) anterior.

En producción, los puestos de nueva creación se cubrirán, inicialmente y tras un estudio previo, con una persona de la categoría que previsiblemente vaya a tener dicho puesto.

d) Revisión de categorías: Se fijarán de mutuo acuerdo fecha y plazo, para que, anualmente, se revisen y resuelvan las reclamaciones individuales de categorías laborales.

Cuando un Empleado considere que su categoría laboral es incorrecta, una vez discutida con su Jefe y de no estar conforme con la decisión de éste, podrá acudir, a través de los Representantes de los Empleados, al procedimiento de revisión anual regulado en el párrafo anterior.

3. Contratos de trabajo.—En cualquiera de los tipos de contratación que a continuación se especifican, la Compañía comunicará anticipadamente al Comité de Empresa, sobre las causas que la motivan, así como de su duración estimada.

a) Contrato por tiempo indefinido: El contrato se presume por tiempo indefinido y basado en los principios definidos en el Estatuto de los Trabajadores sobre garantías de la estabilidad de la relación de trabajo; dicho contrato deberá realizarse por escrito y en él se especificarán las condiciones de contratación.

b) Contrato de trabajo eventual: Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, por plazo que no exceda de seis meses. Al término del contrato el empleado percibirá una gratificación equivalente a 1/12 de su mensualidad por cada mes de servicio en la Empresa.

c) Contrato de trabajo interino: Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán al reincorporarse el titular. Al término del contrato percibirán una gratificación de 1/12 de su mensualidad por cada mes de servicio en la Empresa.

III. Ingresos, cambios de puesto, traslados, ascensos y ceses.

1. Ingresos.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, así como a las normas establecidas respecto a la Oficina de Empleo.

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

La Compañía determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Compañía comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones y requisitos mínimos que deben reunir los aspirantes y el tipo de pruebas para la comprobación de dichas condiciones y requisitos el Comité de Empresa podrá recabar de la Compañía la información necesaria para comprobar que la persona contratada cumple los requisitos mínimos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate.

2. Período de prueba.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la

fracción de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.

Personal técnico no titulado, de oficinas, comercial y proceso de datos: Tres meses.

Personal auxiliar administrativo: Dos meses.

Personal operario cualificado y subalterno: Un mes.

Personal operario no cualificado: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, tanto la Compañía como el trabajador podrá rescindir el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la 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.

3. Cambios de puesto:

a) Se entiende cambio de puesto aquél que no implica necesariamente cambio de residencia.

Cuando se produzca un cambio de puesto de los regulados en los apartados siguientes, el empleado afectado, si no conociere el nuevo puesto, deberá pasar por un período de entrenamiento que será definido por el mando responsable del puesto y que comprenderá el conocimiento de las medidas de seguridad relativas al puesto.

b) Cambio de puesto por exceso de plantilla: En los casos de trabajadores adscritos, con carácter forzoso, a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados a su grupo de origen cuando exista vacante de su categoría.

c) Cambio temporal a puesto de superior categoría: La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

La Compañía informará previamente al Comité de Empresa en aquellos casos cuya duración estime superior a quince días.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis discontinuos al año, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Salvo las sustituciones interinas o lo previsto en el párrafo siguiente, si un puesto se cubre durante cuatro meses consecutivos por un trabajador de categoría inferior y subsiste la necesidad del mismo, el puesto deberá cubrirse siguiendo el procedimiento de Comité de Ascensos.

En el supuesto de que por necesidades de producción se abriese un puesto temporal por un período de tiempo igual o superior a seis meses, éste podrá ser cubierto por un empleado de inferior categoría que lo solicite y sea seleccionado, siguiendo el procedimiento de Comité de Ascensos.

Si el tiempo de permanencia en el nuevo puesto fuera superior a doce meses, el empleado adquirirá la categoría definitivamente.

La retribución de este personal mientras desempeñe trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma.

d) Cambio temporal a puesto de inferior categoría: Por necesidades justificadas de la Empresa se podrá destinar a un empleado a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría, informándose previamente al Comité de Empresa en aquellos casos en que la duración se prevea superior a quince días.

Salvo casos muy excepcionales, como, por ejemplo, exceso de plantilla, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo evitará la Empresa reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

e) Cambio de puesto de igual categoría: Los cambios de puesto dentro de la misma categoría profesional son facultad de organización de la Empresa, si bien, en aquellos casos en que el cambio suponga alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrá preferencia la de mayor antigüedad en la categoría de que se trate. Mensualmente se facilitará información al Comité de Empresa de los cambios de puestos efectuados, con carácter permanente, entre Divisiones.

f) Cambios tecnológicos y otras modificaciones: La Compañía informará previamente a los representantes de los empleados sobre: Cambios tecnológicos, traslados de instalaciones, eliminación de maquinaria u otros cambios de similar naturaleza que afecten sustancialmente a una o más categorías laborales o a la situación de empleo en la Empresa.

La Compañía facilitará al personal afectado por estos cambios tecnológicos un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional. El coste del curso será a cargo de la Compañía.

4. Trabajo del personal femenino.—En relación con el trabajo nocturno y otras limitaciones a la mujer para efectuar determinadas actividades específicas, el criterio del Ministerio de Trabajo es que el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores permite estas prestaciones, salvo cuando sean incompatibles con la naturaleza femenina.

Los requisitos para asignar estos trabajos serán los siguientes:

1. Acuerdo con la empleada afectada.
2. No oposición del Comité de Empresa.
3. Comunicación a la Delegación de Trabajo.

5. Traslados.—Son traslados los cambios que impliquen necesariamente cambios de residencia para el afectado, y podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

a) Traslado por solicitud del interesado: Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

b) Traslado por mutuo acuerdo: Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre la Compañía y el Empleado se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

c) Traslado por necesidades del servicio: Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegue a un acuerdo, la Empresa, previa tramitación ante la autoridad laboral, podrá llevar a cabo el traslado, siempre y cuando garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse. De dicho traslado se pasará comunicación al Comité de Empresa.

La facultad de traslado que se concede a la Empresa sólo podrá ser ejercida con el personal que lleve a su servicio menos de diez años y tan sólo por una vez y se deberá ejercer por la Empresa, según el orden inverso de antigüedad, considerándose el matrimonio como motivo de exención en condiciones de igualdad.

En los supuestos de traslado forzoso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del interesado y familiares que convivan con él o de él dependan económicamente.

Los de transporte del mobiliario, de ropa y enseres.

Igualmente percibirá una indemnización en metálico equivalente a dos mensualidades del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

En concepto de compensación para nueva vivienda, percibirá el importe de tres mensualidades de salario real en el caso de personas casadas o dos mensualidades en el caso de personal solteras, sin que en ningún caso esta compensación por vivienda pueda ser inferior a 400.000 pesetas.

De los importes anteriores serán retenidas las cantidades que corresponden por el IRPF.

Igualmente, el trabajador trasladado contará con una semana de permiso retribuido a fin de que pueda encontrar alojamiento en el lugar de destino.

d) Traslado por permuta: Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, categoría, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

6. Ascensos:

a) Existirá un Comité de Ascensos, formado por cuatro representantes de la Compañía y dos del Comité de Empresa, con voz pero sin voto. Dicho Comité propondrá una terna de candidatos al Jefe de que se trate.

El anuncio del puesto indicará título del puesto, categoría laboral y, en su caso, las pruebas a realizar.

Dichas pruebas se llevará a cabo por la Compañía, dándose conocimiento de los resultados a los interesados. Las reclamaciones que pudieran hacer éstos sobre los resultados de sus pruebas se dirigirán, en el plazo de siete días, al Departamento de Relaciones de Personal. Este Depar-

tamento remitirá al Comité de Ascensos las pruebas y sus resultados, así como las reclamaciones que hubiesen podido presentarse sobre dichos resultados.

La terna se elegirá de entre aquellas personas que hubiesen solicitado el puesto y de las que pudiese proponer la Compañía, en su caso.

El Comité de Ascensos procederá a la selección, utilizando la siguiente información: Datos personales, nivel de preparación, conocimientos, experiencia y actuación profesional en el puesto de trabajo.

De existir un número de candidatos internos aptos para formar o completar una terna, no se atenderán las candidaturas de empleados que lleven en su actual puesto de trabajo menos de dos años.

El Jefe del solicitante podrá rechazar una terna o aceptarla en un plazo de quince días, a partir de la celebración del Comité de Ascensos. En el primer caso, el Comité de Ascensos, oídas las razones profesionales aducidas, y/o los criterios objetivos en que base su decisión, que, en ningún caso podrán ser relativos a la ideología, afiliación o actividad sindical del interesado, podrá aceptarla o no. En caso afirmativo, se pasará a la búsqueda externa. En caso negativo, el Comité propondrá una segunda terna en la que se incluirán, en su caso, aquellos componentes de la primera terna en los que, a juicio del Comité, no existan razones suficientes para su exclusión. De esta segunda terna, el Jefe solicitante deberá elegir, necesariamente, un candidato.

En el caso de ascensos de personal operario, existirá, además, un turno de antigüedad en la categoría para las personas que reúnan los requisitos del puesto de que se trate y se encuentren en la categoría inmediatamente inferior a la de la vacante.

b) La Compañía informará, mensualmente, al Comité de Empresa de los cambios de nivel que se produzcan de forma automática por cubrirse los requisitos que se fijan en la correspondiente categoría.

7. Cese voluntario:

a) Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa tendrán que ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de grupo técnico: Un mes.

Personal operario: Siete días.

Resto de personal: Quince días.

b) Comunicación de altas y bajas: La Compañía facilitará al Comité de Empresa, mensualmente, una relación de altas y bajas producidas durante el mes anterior.

IV. Jornada, horas extraordinarias y vacaciones.

1. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será la siguiente:

Jornada normal: Ocho horas y quince minutos diarios, de lunes a viernes, excepto trece semanas en verano, que será de seis horas y treinta minutos diarios, también de lunes a viernes.

Turno: ocho horas diarias, de lunes a viernes.

El personal a turno podrá disfrutar de un día al año, de libre disposición, no acumulable a vacaciones, y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el supuesto de que, en una determinada fecha, hubiera mayor número de empleados interesados que posibilidades de ausencias, se seguirá un turno rotatorio en razón de la antigüedad.

Los empleados de Producción sujetos a turnos de trabajo rotarán semanalmente y de manera alternativa, dentro de los distintos turnos.

En los supuestos de modificación del orden de rotación semanal, se notificará personalmente por el Capataz de los trabajadores afectados, no más tarde del turno en que el empleado afectado trabaje el jueves inmediatamente anterior a la semana en cuestión.

Si el cambio se avisara después del jueves o en los casos de cambio de turno en la misma semana, se requerirá el acuerdo del trabajador afectado, excepto en los casos de enfermedad o ausencia imprevista del trabajador. En el supuesto de cambio de turno a petición del empleado, será necesario obtener la conformidad del compañero y aprobación de los superiores de ambos.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las condiciones o sistemas especiales vigentes en determinados empleados o servicios.

Jornada de Vigilantes y Porteros: Ocho horas diarias, en turno continuo, devengándose dos días de descanso por cada cinco días trabajados, computándose en ciclos de cuatro semanas. Este personal tendrá derecho al día de libre disposición regulado en el punto anterior.

En jornada de Vigilantes y Porteros y en turnos, se establece un descanso diario de quince minutos para café o bocadillo. En jornada normal, este

descanso será suplido por un servicio de desayuno en el propio puesto. Se establecen los siguientes días inhábiles de trabajo al año:

Días 24 y 31 de diciembre.

Cuatro días durante el año, como puentes, a determinar de mutuo acuerdo.

En años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, se pasarán como inhábiles, de mutuo acuerdo, al posterior o anterior día hábil inmediato a dichas fechas.

2. Horas extraordinarias:

a) La Compañía respetará, en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.

b) Será iniciativa de la Compañía proponer la realización de horas extras y de libre aceptación del empleado la realización de éstas.

c) Se prohíbe la realización de horas extras nocturnas (de veintidós a seis horas). Solamente en circunstancias muy especiales y contando con la autorización de la Dirección Provincial de Trabajo, se podrán realizar en este caso horas extras.

d) Las horas extras en días festivos serán realizadas únicamente en casos excepcionales y previa comunicación al Comité de Empresa.

e) La Compañía entregará al Comité de Empresa una relación de las horas extras realizadas el mes anterior a nivel departamento y desglose a nivel individual. El Comité de Empresa podrá pedir información de los casos extremos que se produzcan.

f) Fórmula de cálculo de la hora extra:

Total remuneración bruta anual (12 M + P. extras + Peligr. + Noctur.)

1.826

incrementados en un 75 por 100.

g) A los efectos previstos en el Real Decreto 1858/1981, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias, se entenderán como horas extraordinarias estructurales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento y reparación de averías, relevos y cambios de turno y las que, en general, obedezcan a necesidad derivada del carácter estructural del trabajo de que se trate (cierre de cuentas y balances, puntas de pedidos, etc.), y siempre que no quepa la utilización de cualesquiera de las modalidades de trabajo temporal previstas por la legislación vigente.

En los primeros días de cada mes, en aquellos Centros de trabajo que durante el mes anterior se hubieran realizado horas extraordinarias, se comunicará esta circunstancia al Comité de Empresa o Delegado de Personal, de forma que, de mutuo acuerdo, se comuniquen a la autoridad laboral aquellas que se califiquen como estructurales.

3. Vacaciones:

a) Todos los empleados tendrán derecho a veinticinco días hábiles de vacaciones anuales o parte proporcional que corresponda.

A estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos, festivos oficiales y los puentes y festivos acordados en el apartado 1 (jornada de trabajo) de este mismo capítulo.

b) La Compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, fijando el número mínimo de personas, dentro de cada categoría, con que debe quedarse atendido éste en todo momento.

En el caso de que no existiera acuerdo entre los empleados para la fecha de disfrute de sus vacaciones, tendrán prioridad de elección, dentro de los turnos establecidos por la Compañía, aquellos más antiguos en la misma, dentro de cada Departamento o División, y por cada categoría laboral. A estos efectos, se seguirá el turno rotativo de antigüedad que comenzó en 1982, debiendo únicamente respetarse el derecho de aquellos empleados con hijos en edad escolar, a disfrutarlas durante el período de vacaciones de sus hijos.

c) Las vacaciones podrán fraccionarse, siempre que lo permitan las necesidades de trabajo, de mutuo acuerdo entre los empleados y la Compañía, como máximo en tres períodos, uno de los cuales deberá ser, de, al menos, quince días hábiles.

d) El número de días de vacaciones comenzará a contarse desde el primer día que, debiendo venir normalmente a trabajar no se viene, y finalizará el día de la reincorporación efectiva al trabajo, computándose como vacaciones todos los días hábiles comprendidos en dicho período.

e) El cierre de fábrica se efectuará en dos períodos, uno principal, en verano, y otro, de corta duración en la semana de Navidad.

f) Durante el cierre de la fábrica, la Compañía estimará las necesidades de personal para ejecutar labores necesarias de servicio, produc-

ción, mantenimiento, etc. Para el disfrute de las vacaciones, en este caso, se seguirá lo establecido en el punto b).

g) Se considerará interrumpido el disfrute de las vacaciones en el caso de que el empleado esté en situación de incapacidad laboral transitoria por período igual o superior a siete días naturales, mediante partes oficiales de la Seguridad Social.

Los documentos de la baja deberán entregarse en los plazos reglamentariamente establecidos.

Salvo que la situación de incapacidad continúe, el empleado deberá reincorporarse al trabajo en la fecha prevista, acordando con sus superiores el disfrute de los días interrumpidos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

V. Retribuciones.

1. Carácter de la retribución.—Las retribuciones, cualquiera que sea el concepto por el que se abonen, tendrán en todo momento el carácter de brutas, deduciéndose, por tanto, de aquéllas, las cantidades que legalmente correspondan en cada caso.

El concepto de retribución es el anual, en el cual quedan incluidos todos los conceptos legales que deba abonar la Empresa, si bien esta retribución anual se abonará prorrateada en partes iguales quince veces, correspondientes a doce mensualidades y a las tres pagas extraordinarias de julio, octubre y Navidad.

En el caso de personal con salario diario, la cuantía total se dividirá entre 455, abonándose la cifra resultante multiplicada por los días del mes de que se trate. Las pagas extraordinarias se considerarán de treinta días cada una.

2. Conceptos retributivos:

2.1 Clases de conceptos retributivos: De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y su Orden de desarrollo de 29 de noviembre, los conceptos retributivos se dividen en salario base y complementos salariales.

2.2 Salario base: Es salario base la cantidad que para cada categoría se señala en la anexa «Tabla de salarios base».

2.3 Complementos salariales: Son complementos las cantidades que, además del salario base abona la Empresa por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria en su caso, teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo, personales, de calidad o cantidad que concurren en una persona, ya sea por su puesto de trabajo en sí o por el particular desempeño de éste. Son, asimismo, complementos las cantidades que, relacionadas o no con alguno de los factores anteriores, se abonan por la Empresa en períodos de tiempo de vencimiento superior al mes.

Una vez asignados dichos complementos a una persona no podrán ser detraídos, si bien podrá absorberse o compensarse en cómputo anual, cualquier nuevo complemento o aumento de los existentes o del salario base que pueda establecerse por disposición legal o pactada.

Los complementos citados son:

Personales: De antigüedad y personales.

De puesto de trabajo: Convenio, peligrosidad, nocturnidad y trabajo en días festivos.

De cantidad o calidad: Horas extraordinarias y bonificación mensual de ventas.

De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de julio, octubre y Navidad, y bonificación trimestral de ventas.

2.4 Complemento Convenio: Es el concepto retributivo que se abona en razón al puesto de trabajo, que figura en la tabla anexa de «Complemento Convenio».

2.5 Salario tabla Convenio: Es la suma del salario base y del complemento Convenio y que está reflejada en la tabla anexa de «Salario tabla Convenio».

2.6 Complemento personal: Es el complemento retributivo que abona la Empresa por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria, teniendo en cuenta las condiciones personales, de calidad o cantidad que concurren en una persona.

Será la diferencia existente entre la retribución total bruta que cada empleado recibe, menos la suma del salario base y demás complementos.

2.7 Complemento de antigüedad: Los empleados percibirán aumentos periódicos por tiempo de servicio de acuerdo con lo siguiente: Dos trienios de 570 pesetas/mes o 19 pesetas diarias, cada uno, y cinco quinquenios de 1.140 pesetas/mes o 38 pesetas diarias cada uno, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los correspondientes años de servicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se computarán como tiempo de servicios todos los días por los que el empleado haya percibido

su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical y el de prestación del servicio militar.

2.8 Complemento de nocturnidad: Al personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el realizado entre las veintidós y las seis horas, se le abonará, por cada día efectivamente trabajado, un complemento equivalente al 40 por 100 de su salario bruto.

2.9 Complemento de peligrosidad: El salario tabla Convenio contenido en el anexo D incluye el complemento que pudiera corresponder por este concepto al personal de fábrica.

2.10 Complemento de trabajo en días festivos: Los empleados sujetos a turno continuo, que por razón de su turno trabajen en día festivo oficial, disfrutarán de un día de descanso compensatorio y recibirán un complemento en dicho día por importe del 40 por 100 de su salario bruto diario.

2.11 Pagas extraordinarias: Para todos los empleados de la Compañía existen tres pagas extraordinarias, cada una de ellas por un importe de una mensualidad de salario real.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cese durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se considerará como mes completo.

3. Remuneración de Delegados de ventas.—La compensación total de los Delegados de ventas queda establecida en la forma siguiente:

Una cantidad fija, compuesta del salario base y los complementos que pudieran corresponder (Convenio, personal de antigüedad, etc.), pagadera 15 veces al año, más un bono fijo trimestral equivalente al 25 por 100 de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, devengada en el trimestre.

Quedará a opción del Delegado la sustitución del bono fijo por el bono variable.

4. Remuneración de Botones.—El personal de esta categoría, según tenga dieciséis o diecisiete años de edad, recibirá, respectivamente, el 60 u 80 por 100 del salario base y complemento Convenio fijado para el grupo salarial I de la tabla de retribuciones anexa.

VI. Permisos y excedencias.

1. Permisos.—El empleado, avisando con la posible antelación, y previa justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

Tres días naturales en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, así como por alumbramiento de esposa.

Dos días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos, padres políticos o nietos.

Un día natural en el caso de matrimonio de hijos, hermanos o nietos.

Un día para traslado de domicilio.

El tiempo necesario para cumplir obligaciones de carácter público personales.

En caso de matrimonio, quince días naturales.

En caso de fallecimiento, enfermedad, nacimiento o matrimonio, se ampliarán los permisos en el tiempo necesario para desplazamiento, hasta un máximo de tres días más.

2. Licencias para estudios.—La Compañía, excepcionalmente y previa justificación de su necesidad, podrá conceder licencias por un período máximo de un mes, sin devengo de salarios para la realización de estudios a aquellos empleados fijos con una antigüedad superior a un año. Dichas licencias podrán otorgarse siempre que no afecten a la organización del trabajo, o no superen el 1 por 100 de la plantilla, ni exista más de un caso en un mismo departamento.

Al término de la licencia, el empleado deberá aportar los justificantes oportunos.

Para la concesión de una nueva licencia, será necesario el haber transcurrido, al menos, dos años desde la terminación de la última disfrutada.

3. Excedencias.—Las excedencias se considerarán de acuerdo con lo que figura en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza de Industrias Químicas.

4. Permiso por lactancia.—Las empleadas a las que corresponda permiso por lactancia podrán reducir su jornada diaria de trabajo en una hora, durante el tiempo reglamentario, tanto si se disfruta durante la jornada laboral, como al comienzo o final de la misma.

VII. Beneficios sociales.

1. Garantía de ingresos en caso de enfermedad:

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, la Compañía complementará a todos aquellos empleados que se encuentren en esta situación el 100 u 80 por 100 de su salario mensual (incluido el bono fijo en el caso de personal de ventas), de acuerdo con la siguiente tabla:

Tiempo de servicio	100 por 100	80 por 100
Con menos de tres años.	Un mes	Resto hasta total de dieciocho meses.
Tres años de servicios .	Tres meses .	Resto hasta total de dieciocho meses.
Seis años de servicios .	Seis meses .	Resto hasta total de dieciocho meses.

En cualquier caso, si se encontrara en tramitación expediente de invalidez permanente, se adicionarán tres meses de sueldo al 100 por 100.

2. Préstamos.—La Compañía establece un fondo máximo de 28.000.000 de pesetas (fondo pendiente de amortizar), destinado a préstamos por necesidades particulares, previa su justificación de acuerdo con las siguientes características:

a) Cuantía de los préstamos: Hasta 325.000 pesetas o dos pagas, cualesquiera de las cifras que sea mayor.

b) Plazo de amortización: Dos años y medio.

c) Intereses: 6 por 100 (los préstamos destinados a gastos extraordinarios de enfermedad no llevarán intereses).

d) Tendrán prioridad los préstamos destinados a gastos extraordinarios de enfermedad.

e) La Compañía establecerá criterios de prioridad objetivos de asignación a los empleados, en base a antigüedad, número de hijos u otras circunstancias.

f) Los préstamos deberán estar dedicados a necesidades particulares de carácter no suitario, quedando excluidos los préstamos de coche.

g) Dos Representantes de los empleados estarán presentes en el momento de la asignación de préstamos que se realizará a finales de cada mes.

h) Llegado el caso de que en un determinado momento el fondo máximo de 28.000.000 de pesetas estuviese agotado, serán atendidas aquellas peticiones originadas por gastos extraordinarios de enfermedad, aunque el límite expresado anteriormente se sobrepase temporalmente.

3. Seguro de accidentes.—Todos los empleados, una vez superado el período de prueba, estarán asegurados en la cuantía de dos anualidades de salario bruto en caso de accidente del que resulte fallecimiento o invalidez permanente absoluta para todo trabajo.

4. Formación profesional.—La Compañía destinará hasta un máximo de 4.500.000 pesetas a financiar los cursos externos relacionados con la actividad de la Compañía (Estudios Primarios, Bachiller, Formación Profesional, Estudios universitarios e inglés) que realicen sus empleados sobre las siguientes bases:

a) Reembolso del 80 por 100 del valor del curso con un tope máximo a reembolsar de 125.000 pesetas/año.

El valor del curso estará integrado por el coste de matrícula, clases y los libros oficiales necesarios. El coste de los libros tendrá como límite el 50 por 100 del coste de matrícula y clases.

b) Los cursos deberán realizarse fuera de horas de trabajo.

c) Se exigirá un control, tanto de asistencia como de aprovechamiento, que, en caso de ser negativo, supondrá la retirada de la ayuda.

d) Se establecerá un orden de prioridad para la concesión de estas financiaciones, basado en circunstancias objetivas.

e) Los cursos deberán realizarse en Centros oficiales o reconocidos por la Compañía.

La Compañía financiará un curso de Formación Profesional PPO al año para el personal operario, fuera de horas de trabajo. Dicho curso se elegirá por la Compañía de entre tres alternativas presentadas por los Representantes de los empleados. La Compañía procurará facilitar a los interesados en dicho curso la asistencia a éste mediante acoplamiento de turnos, sin que cause perjuicio en el trabajo.

Se facilitará el acoplamiento en el turno adecuado para aquellas personas que trabajen en sistema de turnos y que realicen de forma regular estudios oficiales (certificado de asistencia y horario), cuando ello sea posible, de acuerdo con las necesidades del trabajo y las prioridades de otras personas.

5. Ayuda para tratamiento médico de hijos minusválidos.—Los empleados fijos que tengan a su cargo algún hijo minusválido de nacimiento,

habido con posterioridad a su ingreso en 3M y con edad inferior a la edad de terminación de EGB, podrán optar al reembolso de los gastos médicos de rehabilitación ocasionados mientras sea calificado y admitido para el tratamiento prescrito por la Seguridad Social.

Para obtener el mencionado reembolso se requerirá:

- Que el hijo figure incluido como minusválido en la cartilla de Seguridad Social del empleado.
- Que su declaración como minusválido se deba a alguna de las causas que especifica el artículo 4.º de la Orden de 8 de mayo de 1970 por la que se aprueba el texto refundido de los Decretos 2421/1968, de 21 de septiembre, y 1076/1970, de 9 de abril.
- Que los gastos médicos de rehabilitación sean debidos a tratamiento relacionado con la causa de su declaración como minusválidos, habiendo sido prescrito el tratamiento por facultativo autorizado legalmente y puesto en conocimiento de la Empresa desde el primer momento de su prescripción.
- Que el tratamiento esté reconocido y cubierto por la Seguridad Social.

El derecho a la ayuda terminará cuando la Seguridad Social ponga a disposición del minusválido el tratamiento de que se trate; igualmente terminará si la Seguridad Social no admitiese dicho tratamiento por no calificarlo.

La ayuda podrá alcanzar una cuantía total máxima de 250.000 pesetas, sin sobrepasar el 75 por 100 del coste del tratamiento.

Aquellos empleados que pudieran quedar incluidos dentro de las condiciones establecidas en esta ayuda deberán presentar la documentación correspondiente, dentro de los seis meses siguientes a partir de la inclusión en la cartilla de Seguridad Social como minusválido, en el Departamento de Relaciones de Personal.

6. Ayuda de jubilación.—Al producirse la jubilación de un empleado al alcanzar su edad normal de jubilación se capitalizará a ocho años el complemento de pensión que pudiera corresponder a cargo de la Compañía, según las previsiones del Plan de Protección, y si esta cantidad es igual o inferior a media anualidad de la retribución real que tenga fijada en el momento de causar baja en la Compañía, el empleado optará entre recibir el complemento que le corresponda o la media anualidad como pago único y sustitutorio de aquél.

En el supuesto de jubilación anticipada, la capitalización se efectuará añadiendo a ocho el número de años de diferencia entre la edad del empleado y su fecha normal de jubilación.

VIII. Dotación para viajes comerciales.

1. Dietas de viaje.—La dieta de viaje para comida y cena se revisará de acuerdo con el incremento que experimente, dentro del IPC, la rúbrica 8, subgrupo 56, Turismo.

La cuantía de la dieta se establece para el año 1993 en 6.000 pesetas, a partir de 1 de marzo de 1993.

Con efectividad de 1 de enero de 1994 se revisará la cuantía anterior, de conformidad con las previsiones del primer párrafo.

2. Compensación por utilización del vehículo particular en gestiones de la Compañía.—La Compañía revisará la cuantía por gastos variables de kilometraje en el momento en que sea modificado el precio de la gasolina de 97 octanos.

IX. Pagos por contratos a especialistas de servicio técnico.

Los contratos de servicio técnico no son premios sino un sistema de bonificación en razón a la formalización de contratos de conservación de equipos, ajena a las funciones propias de la categoría y puesto de trabajo y sujeta a las siguientes condiciones:

- En el Plan de Bonificaciones pueden participar los especialistas que lo deseen. La no participación no implica incumplimiento de contrato de trabajo por ser dicho Plan ajeno al mismo.
- La Compañía podrá determinar, en cada momento, las condiciones del Plan de Bonificaciones, pudiéndose incluso suprimir por tratarse de actividades ajenas a las funciones específicas de estos especialistas.
- La Compañía notificará, por escrito, las modificaciones del Plan.

X. Disciplina.

En cuestión de disciplina regirán las normas actualmente vigentes.

En caso de despido, se dará comunicación previa al interesado, dándole dos días laborables para que pueda aportar datos y ponerse en contacto, si lo desea, con un Representante de los empleados.

En caso de despido disciplinario de un empleado en el que el Magistrado, habiendo entrado en el fondo de los hechos, determine expresamente

que no ha existido o que habiendo existido no los califique de falta muy grave, la Compañía aceptará la decisión del Magistrado. Todo ello sin perjuicio de que cualesquiera de las partes pueda recurrir a instancias judiciales superiores.

XI. Seguridad e higiene en el trabajo.

1. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de febrero de 1971 y normativa concordante.

2. La responsabilidad en materia de seguridad e higiene corresponde, por Ley, a la Empresa y, por tanto, tiene igualmente la autoridad para tomar las decisiones en esta materia.

3. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: a) su generación, b) su emisión y c) su transmisión. Adicionalmente será obligatoria la utilización de los medios de protección personal indicados en cada caso concreto.

4. En tanto se actualiza la legislación en materia de seguridad e higiene, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente, así como los tiempos de exposición a éstos, los valores límites utilizados por los Servicios de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo.

5. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas que reglamentaran el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la Compañía mantendrá los niveles que se mantuvieran en otras fábricas de la Compañía en otros países.

6. Todo empleado estará en posesión, y deberá conservar, la cartilla médica con los resultados de exámenes y diagnósticos que se realicen.

7. Se llevarán los siguientes registros:

a) Registro de datos ambientales, cuyo mantenimiento y puesta al día será responsabilidad de la Compañía. En él se anotarán, por cada sección, los resultados de las revisiones periódicas de factores ambientales físicos y químicos y, especialmente, de aquellos que puedan originar situación de peligrosidad.

b) Registro de datos estadísticos cuyo mantenimiento y puesta al día será responsabilidad del Servicio Médico de la Compañía. En él serán anotados, por sección y trabajador, los resultados de las visitas y revisiones médicas, respetando, en todo caso, el secreto médico profesional, además de las ausencias por accidente, enfermedad profesional y común y, en los casos de accidente de trabajo, su naturaleza y circunstancias que lo originaron.

La Compañía tendrá ambos registros a disposición del Comité de Seguridad e Higiene, el cual podrá recabar la consulta técnica de organismos oficiales, si así lo juzgase conveniente.

8. Existirá un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por:

- Cuatro Representantes de los empleados.
- Cuatro Representantes de la Compañía.
- Un miembro del Servicio Médico.
- El responsable del Departamento de Seguridad.

Estos dos últimos dispondrán de voz en todas las reuniones y gozarán de voto conjunto diríamente en caso de empate de algún asunto sometido a votación.

9. El Comité de Seguridad e Higiene será convocado por el responsable del Departamento de Seguridad, una vez al mes o a petición de tres de sus miembros.

10. De las reuniones del Comité se levantará acta que será firmada por un Representante de la Compañía y otro de los empleados.

11. Cuando un acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene exceda de las atribuciones de los Representantes de la Compañía, éstos serán responsables de elevar la propuesta oportuna a la Dirección.

12. Cuando en un determinado punto no se llegue a un acuerdo, la Compañía podrá tomar las medidas que estime necesarias para garantizar la seguridad e higiene de los empleados, sin perjuicio de que dicho asunto pueda ser reconsiderado en reuniones posteriores, ni que ello suponga renuncia por parte de los Representantes a las acciones que juzgaran necesario tomar dentro de sus atribuciones.

13. La función primordial del Comité de Seguridad e Higiene, tal como dispone el número 1, apartado A, del artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, es la de promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales y de aquellas medidas que garantizan la seguridad del trabajador. Igual responsabilidad tendrá cada uno de los miembros del Comité.

14. Con objeto de ayudar al Comité de Seguridad e Higiene en el cumplimiento de las normas emanadas de éste, así como en la detección

de hechos o situaciones contrarias a la seguridad e higiene, existirán grupos de colaboración, por departamento, compuesto por:

Un supervisor de departamento.

Un operario de la zona, que rotará cada seis meses por orden de antigüedad.

Un operario designado por el Comité de Empresa.

Todos ellos pertenecientes al departamento o zona de que se trate.

15. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán recabar la presencia de algún trabajador afectado a la reunión de dicho Comité.

16. Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarias para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud.

17. Todo puesto de trabajo que, tras realizarse las comprobaciones oportunas por el Comité de Seguridad e Higiene, exceda de los límites legales permitidos en lo que respecta a índices y tiempo de exposición, tendrá un carácter excepcional, fijándose por dicho Comité un plazo determinado para la desaparición de las mencionadas circunstancias. En el caso de que por disposición oficial fuese prohibida la fabricación de un determinado producto, la Compañía procurará acoplar a los trabajadores afectados en otros puestos de trabajo.

18. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, requerirá la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

19. Siempre que exista un riesgo grave para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo se podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que tal riesgo desaparezca, llegando, si fuese necesario, a la suspensión de la producción.

20. Cuando las condiciones objetivas así lo requieran, el Comité de Seguridad e Higiene examinará la posibilidad de instalar instrumentos idóneos de análisis continuos, con el fin de mantener bajo control los agentes de riesgo en el puesto de trabajo.

21. El Comité de Seguridad e Higiene cuando, como consecuencia de las comprobaciones ambientales, surjan situaciones individuales de especial riesgo, teniendo en cuenta también su repercusión sobre grupos de trabajadores expuestos directamente, establecerá las comprobaciones médicas pertinentes para el personal afectado dentro del área del riesgo.

22. En el caso de innovaciones de productos que comparten la exposición de trabajadores a nuevos agentes de riesgo, la Compañía dará información preventiva sobre ellos al Comité de Seguridad e Higiene.

23. Se cubrirá mediante la fórmula que la Compañía considere adecuada el servicio de ATS en fábrica, mientras exista turno de noche de producción.

24. Pantallas de visualización:

i. Características de las pantallas. Las pantallas de visualización deberán constar con superficie no reflectora, con caracteres fácilmente legibles dentro de la gama existente en el mercado, compatible con los sistemas de la Compañía. Asimismo, las pantallas deben ser móviles para que cada operador pueda encontrar el ángulo más adecuado a su visión.

ii. Todos los operadores de entrada de datos que vayan a comenzar a trabajar con pantalla de visualización deberán pasar por un reconocimiento médico previo, cuyo resultado será anotado en la correspondiente cartilla sanitaria, y que incluirá un estado detallado de su agudeza visual. Asimismo, en los reconocimientos médicos anuales que se les realicen se incluirán las revisiones oftalmológicas necesarias.

iii. Se formará una Comisión Mixta (Comité Intercentros, Compañía, Servicio Médico) que se reunirá periódicamente, para analizar la situación de los reconocimientos oftalmológicos y demás medidas adoptadas en relación al trabajo con pantallas y, en su caso, tome las medidas que pudieran ser necesarias.

25. Con el presupuesto máximo que se determine, la Compañía financiará un curso de formación en materia de seguridad e higiene a los componentes de este Comité en representación de los empleados. Dicho curso será impartido por una Entidad privada u organismo oficial, fuera de horas de trabajo, y elegido por la Compañía a propuesta de los asistentes.

XII. Derechos y garantías de los Representantes de los empleados.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo colectivo y unitario de todos los trabajadores del Centro de trabajo. Tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los empleados ante la Compañía.

2. La Compañía facilitará un local fijo para uso del Comité de Empresa. El derecho de reunión en días laborables no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal, tanto en horas de trabajo como a continuación de éstas, a salvo de la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada miembro del Comité de Empresa. Salvo circunstancias especiales, se comunicará a la Compañía estas reuniones con veinticuatro horas de antelación.

3. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán, cada uno, de cuarenta horas mensuales para desarrollar las funciones a su cargo, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Compañía y la convocatoria oficial por la autoridad laboral o judicial.

4. La interrupción de la actividad laboral para el uso de la reserva de horas, deberá comunicarse previamente al Jefe del Departamento con la antelación posible.

Cuando el uso de la reserva de horas sea para comunicarse con alguno de sus representados, no deberá perturbarse la normalidad del trabajo, debiendo este último solicitar permiso a su Jefe de Departamento.

5. La Compañía podrá, a libre disposición del Comité de Empresa o Delegado de Personal, tabloneros de anuncios para informaciones de carácter laboral o sindical en naves, secciones o plantas del Centro de trabajo, con suficientes garantías de publicidad. Igualmente, el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán publicar y distribuir publicaciones periódicas o folletos de interés laboral o sindical.

En ambos casos, se dará previa comunicación a la Compañía.

6. Cuando, a juicio de la Compañía, un miembro del Comité de Empresa hubiese incurrido en falta, ésta, previamente a la sanción, si la hubiere, comunicará al Comité de Empresa los hechos y la calificación, a fin de que dentro de los plazos que se establecen a continuación, presente los datos e información que estime oportuno:

Falta leve: Un día laborable.

Falta grave: Tres días laborables.

Falta muy grave: Cinco días laborables.

7. Se autoriza, fuera de horas de trabajo y a continuación de la jornada, hasta un total de 12 asambleas al año, para temas laborales o sindicales, limitadas a empleados del Centro de trabajo y, en lugar que se asigne por la Empresa. Del orden de dichas asambleas será responsable el Comité de Empresa.

En fábrica, se facilitará un autobús especial para el turno saliente a las catorce horas y a las veintidós horas, así como a las diecisiete horas.

La asamblea deberá ser solicitada con un preaviso de veinticuatro horas y, en el caso de fábrica, con la antelación suficiente a fin de poder contratar el mencionado autobús.

8. Al final de las negociaciones de un Convenio podrá llevarse a cabo una reunión de una hora, dentro de la jornada de trabajo, con el fin de informar del resultado final de las mencionadas negociaciones. Durante este tiempo, deberán quedar atendidos, según las normas de la Compañía, servicios tales como Seguridad, Portería, Teléfonos, Mantenimiento y aquellos puestos que por las características de la producción no puedan ser interrumpidos. La Compañía designará las personas que deban atender estos puestos.

La reunión se llevará a cabo a la hora que fije la Compañía. En fábrica, teniendo en cuenta los actuales horarios, será a las catorce horas. En las oficinas de Madrid, al comienzo de la banda de flexibilidad de la tarde. En Delegaciones, en la última hora de la jornada. Para la celebración de esta reunión deberá avisarse con el tiempo necesario para poder tomar las medidas oportunas respecto a autobuses, cantina, etc.

9. Durante el transcurso de su representación, los Representantes de los empleados tendrán prioridad de permanencia en el Centro de trabajo, cuando se trate de traslado individual.

10. En aquellos Centros con censo superior a 250 trabajadores fijos, se autoriza por cada Central Sindical, legalmente constituida, que cuente al menos con un 10 por 100 de afiliación, a que uno de ellos, como representante de la Sección Sindical, pueda realizar las siguientes actividades:

Afiliaciones, recogida de cuotas y propaganda de carácter laboral o sindical en los tabloneros de anuncios del Comité de Empresa o asistir a reuniones fuera del Centro de trabajo para atender a los asuntos de ésta (dentro de su reserva de horas).

El tiempo dedicado a esta actividad, podrá alcanzar hasta un máximo de veinte horas al mes, estando supeditada su realización a las mismas reglas que las especificadas en el punto 4. El número de afiliados deberá justificarse documentalmente.

Igualmente, se autoriza a que, la Sección Sindical de las Centrales a las que pueda corresponder conforme a lo anterior, pueda tener una reunión al mes en los locales de la Empresa fuera de horas de trabajo y a continuación de la jornada. Las reuniones quedarán limitadas a emplea-

dos de Centro del Trabajo en el lugar en que se asigne por la Empresa. Del orden de dichas reuniones será responsable el Delegado de la Central Sindical.

11. Se podrá deducir en nómina la cuota sindical a aquellos empleados afiliados a una Central Sindical acreditada, que lo soliciten expresamente mediante escrito dirigido a la Compañía.

12. Podrá solicitar la situación de excedencia el empleado en activo que siendo afiliado a una Central Sindical o Sindicato legalmente constituido, alcance un cargo electivo sindical de ámbito provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, pudiendo solicitar la reincorporación a la Empresa en el plazo de un mes al finalizar en el desempeño de dicho cargo. Solicitada la reincorporación, la Compañía le acoplará a un puesto adecuado a su formación y categoría profesional, en el plazo máximo de tres meses desde que lo solicite.

13. De acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa recibirá periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Compañía sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

- Evolución de las operaciones económicas de la Compañía y marcha general de la producción.
- Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas y suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
- Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo.

Igualmente, se le facilitará información del Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

14. La Compañía entregará a los representantes de los empleados, en enero de cada año, copia del listado de Seguridad Social.

XIII. *Comité Intercentros.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución de un Comité Intercentros, con la composición, funciones y demás características establecidas en este apartado.

1. El Comité Intercentros estará formado por nueve miembros, que serán nombrados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de entre ellos mismos, guardando la misma proporcionalidad que aquéllos, de la siguiente forma:

- Tres miembros, por cada uno de los Comités de Madrid y fábrica.
- Un miembro, por el Comité de Barcelona.
- Don miembros, en representación de los Delegados de Personal.

2. El Comité Intercentros radicará en las oficinas centrales de la Compañía, lugar donde celebrará sus reuniones y tendrá su domicilio a todos los efectos.

Las relaciones entre el Comité Intercentros y la Compañía se llevarán con la persona o personas que ésta designe, y serán los únicos interlocutores a los que el Comité Intercentros podrá dirigirse directamente como tal.

3. El Comité Intercentros tendrá competencia en todo lo que afecte al desarrollo de las relaciones laborales a nivel general de la Compañía, especialmente la negociación colectiva y vigilancia del Convenio, así como en aquellos asuntos que afecten a más de un Centro de trabajo y, siempre, dentro del más estricto respecto a las competencias de los Comités y Delegados de Personal de cada Centro.

La Comisión Negociadora del Convenio estará integrada por seis miembros, que serán designados por el Comité Intercentros de entre sus componentes.

4. La Compañía subvencionará el transporte, alojamiento y dieta de los miembros del Comité Intercentros de provincias distintas a Madrid, en los siguientes casos:

- Cuando sean miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, por los días en que se celebren sesiones negociadoras.
- Igualmente, financiará un viaje de un día para preparar la negociación del Convenio, y dos viajes más a lo largo del año para su seguimiento y demás efectos.

5. Las reuniones y actividades del Comité se efectuarán con cargo a las horas sindicales de cada uno de sus miembros con excepción de aquellas utilizadas en sesiones negociadoras.

6. El Comité Intercentros regulará sus propias normas de funcionamiento interno, de las que dará conocimiento a la Compañía, pero éstas, no podrán modificar las competencias y procedimientos regulados en este Convenio.

XIV. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su conjunto y en cómputo anual con cualesquiera otras condiciones legales o pactadas existentes en la actualidad o que se pudieran dictar en el futuro.

XV. *Supletoriedad.*

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicará la normativa vigente.

XVI. *Comisión de vigilancia del Convenio.*

Para atender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se formará una Comisión compuesta de tres representantes de la Dirección de la Compañía designadas por ésta, y tres representantes de los empleados designados por el Comité Intercentros.

La citada Comisión dispondrá de un plazo de diez días para resolver las cuestiones que se le puedan plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán acudir a los Organismos laborales competentes.

XVII. *Tramitación oficial.*

Posteriormente, se efectuarán los trámites necesarios ante la Autoridad laboral para el depósito, registro y publicación de este Convenio.

XVIII. *Revisión salarial.*

A finales de 1993, la Comisión negociadora del Convenio se reunirá para revisar las tablas salariales para el año 1994.

DISPOSICION TRANSITORIA PARA EL CONVENIO 1993/1994

«3M España, Sociedad Anónima», mantendrá la ocupación de los empleados fijos actuales de la Compañía, siempre que ello no afecte en forma grave a su eficiencia económica y no tramitará ante las Autoridades laborales ningún expediente de regulación de empleo, aún en el caso de que llegara a plantearse durante los años 1993 o 1994 esta hipótesis.

Si para el cumplimiento de la anterior garantía fuera necesario efectuar alguna movilidad geográfica, independientemente de los trámites y beneficios establecidos en el capítulo de Traslados, la Compañía facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente, información de las necesidades y causas que, en su opinión, justifiquen la medida. Si se tramitara expediente de traslado ante la Autoridad laboral, se adjuntará el informe que al objeto pudiera emitir el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

ANEXO A

Categorías laborales

«3M ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

I. Tanto las categorías laborales como los niveles establecidos, describen a modo de ejemplo, funciones de tipo general, por lo que no se entienden como tareas únicas ni exclusivas de una determinada categoría o nivel.

II. La determinación, tanto de la categoría laboral como del nivel que, en su caso, pueda corresponder dentro de ésta, se realizará atendiendo a aquellas tareas que ocupen básicamente el tiempo de la persona.

III. Ello supone que un puesto estará normalmente compuesto, en su mayor parte, por el mismo tipo de funciones o similares a las especificadas en la categoría y nivel, y con carácter accesorio o esporádico, por tareas de otras categorías o niveles, tanto superiores como inferiores.

A) *Personal técnico*

Técnicos no titulados:

Auxiliar de Laboratorio: Es la persona mayor de dieciocho años que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica como: Taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajo sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su supervisión.

Analista de Laboratorio (I): Es la persona que bajo la supervisión de su superior realizar análisis físicos o químicos y determinaciones de labo-

ratorio, para lo cual no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los informes de calidad y boletines de análisis.

Analista de laboratorio (II): Es la persona que, con las mismas funciones básicas del Analista de Laboratorio, sus conocimientos y experiencia le habilitan para la aplicación de nuevas y avanzadas técnicas de análisis (tales como cromatógrafo y espectrofotómetro); tiene además a su cargo la calibración de los equipos de control de calidad y de medida en proceso que no requieran el ajuste por técnicos especializados; tiene conocimiento de las técnicas de control estadístico y su aplicación a los procesos de fabricación y control de calidad, lo que le permite la realización de controles de calidad en suministradores y proveedores externos, interpretar los informes recibidos de éstos y realizar los informes periódicos o puntuales que se requieran sobre calidad de cada línea de producto.

Para acceder a este puesto se requiere formación mínima a nivel de Formación Profesional 2, o cinco años de experiencia como Analista de Laboratorio.

Capataz: Es la persona que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y siguiendo las instrucciones de su superior inmediato o las prácticas establecidas, dirige y coordina el trabajo de Operarios y Subalternos, y es responsable de la forma de ordenarse aquél, de su disciplina y responsabilidad.

Encargado: Es la persona que, con mando directo sobre Capataces, Operarios y Subalternos y a las órdenes inmediatas del Supervisor correspondiente, secunda a éste en el trabajo y servicios a él encomendados, sustituyéndole en sus ausencias.

Técnicos titulados:

Maestro Industrial: Es la persona que, en posesión de este título, expedido por Centro Oficial de Formación Profesional o reconocido por el Estado, ha sido contratada en función de éste para el desempeño de tareas propias de su titulación.

Técnico (de ingreso): Es la persona que con título de Escuela Técnica Media, Facultad o Escuela Universitaria a nivel de Diplomado, o equiparado oficialmente a éstos, con una experiencia inferior a un año en la profesión para la que su titulación le habilite o en el puesto a ocupar, haya sido contratada en función de aquél para puestos en que la Empresa exija conocimientos y formación general de grado medio, desempeñando bajo supervisión tareas o proyectos de la función de que se trate.

Técnico (I): Es la persona definida en el nivel anterior con una experiencia de un año en la profesión o puesto desempeñando éste con la autonomía propia de dicha experiencia.

Técnico (II): Es la persona definida en los niveles anteriores que, debido a su experiencia desempeña con iniciativa y responsabilidad propias los programas o proyectos de mayor complejidad dentro de su grupo o función, coordinando la actividad de otros Técnicos y supliendo las ausencias de los mandos o Técnicos Superiores de su grupo.

Para desempeñar este puesto se requiere una experiencia mínima de dos años como Técnico (I) en la Compañía o de cuatro años en trabajos similares fuera de ésta.

Técnico Superior (de ingreso): Es la persona que con título de Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o equiparado oficialmente a éstos, con una experiencia inferior a un año en la profesión para la que su titulación le habilite o en el puesto a ocupar, haya sido contratada en función de aquél para puestos en que la Empresa exija conocimientos y formación general de grado superior, desempeñando bajo supervisión tareas o proyectos de la función de que se trate.

Técnico Superior (I): Es la persona definida en el nivel anterior, con una experiencia de un año en la profesión o puesto, desempeñando éste con la autonomía propia de dicha experiencia.

Técnico Superior (II): Es la persona que, con título de Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o equiparado oficialmente a éstos, haya sido contratada en función de aquél para puestos en que la Empresa exija conocimientos y formación general de grado superior, desempeñando, con iniciativa y responsabilidad propias, funciones o proyectos a nivel Compañía o bien aquellos especialmente complejos dentro de la función de que se trate, para lo que se requiere una experiencia previa mínima de dos años como Técnico Superior (I) en la Compañía o de cuatro años en trabajos similares fuera de ésta. Para una función o proyecto concreto, puede coordinar las tareas de otros Técnicos Titulados.

Técnico Superior (Senior): Es el Técnico Superior que tras un período de servicio en la Compañía mínimo de cinco años en el nivel (II) de esta categoría, ha desempeñado las funciones encomendadas con un grado de

eficacia, madurez profesional y autonomía tales, que le hacen acreedor a este nivel profesional.

En cualquiera de los niveles de la categoría de Técnico Superior, el empleado debe tener conocimiento de inglés hablado y escrito para hacerse entender y comprender correctamente.

Proceso de datos:

Operador de Ordenador (de ingreso): Es la persona que sin experiencia previa en operaciones de ordenador, simultánea su formación en este área con el desempeño regular aunque de forma limitada y sin plena responsabilidad, de las funciones relativas al Operador de Ordenador. Para acceder a esta categoría se requiere formación a nivel de Bachillerato Superior o equivalente, valorándose positivamente que el candidato posea conocimientos de inglés (nivel B), y en su defecto lo deberá adquirir dentro de su período de formación.

Transcurridos doce meses en este nivel y acreditando el conocimiento de inglés requerido se pasará a Operador de Ordenador.

Operador de Ordenador: Es la persona que opera y controla regularmente un ordenador con equipo I/O (de entrada y salida), local o remoto, con teleproceso y multiprogramación, estando capacitado para realizar eficazmente todas las funciones propias del sistema operativo en uso. Detecta y resuelve los problemas operativos hasta lograr la correcta ejecución de un trabajo conforme a las instrucciones operativas y planificación existente.

Librero/Planificador: Es la persona que teniendo como función general la preparación técnica de los trabajos de explotación con objeto de que éstos cumplan las normas establecidas, lleva a cabo, entre otras, las siguientes tareas básicas: Revisar la documentación de los trabajos de explotación; editar la hoja de planificación y calendario de fechas; asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad para discos, cintas, fichas y documentación de explotación; preparación y mantenimiento del catálogo de ficheros, así como preparar los ficheros de entrada y salida y las fichas de control necesarias para cada proceso. Participa en el entrenamiento de Operadores.

Programador de aplicaciones: Es la persona que, siguiendo las instrucciones de su Jefe inmediato, de un Analista o de un Programador de sistemas, desarrolla y mantiene programas de ordenador de complejidad normal, que cumplen las especificaciones previamente definidas por aquéllos. La ejecución de estos programas incluye, entre otras, las siguientes fases: Organigramas, juegos de ensayo y documentación.

Para poder llevar a cabo correctamente esta labor debe poseer conocimientos suficientes de los lenguajes de programación en uso en la instalación, así como de DB/DC (base de datos y comunicaciones), del sistema operativo y del «software» de soporte. Ocasionalmente puede tener relación con los usuarios.

Programador de sistemas: Es la persona que, siguiendo las instrucciones de su Jefe inmediato o de un Analista y aportando su propia iniciativa, desarrolla y mantiene programas de ordenador más complejos que el programador de aplicaciones, que cumplen las especificaciones generales previamente definidas por ellos. La ejecución de estos programas incluye, entre otras, las siguientes fases: Organigramas, juegos de ensayo y documentación.

Domina los lenguajes de programación DB/DC y «software» de soporte de uso en la instalación y tiene los conocimientos suficientes del sistema operativo para obtener una utilización eficiente de los recursos disponibles en la realización de los programas, y poder preparar rutinas complejas de uso general. Puede ser responsable de la coordinación y entrenamiento de uno o más Programadores de aplicaciones y ocasionalmente tiene relación con los usuarios, con el grupo de operaciones y con soporte técnico.

Además de las características comunes anteriores, debe tener, bien los conocimientos técnicos necesarios para, siguiendo instrucciones generales de soporte técnico, poder generar y mantener el sistema operativo, DB/DC y «software» de soporte, o tener capacidad para poder encargarse ocasionalmente tanto del desarrollo como del mantenimiento del análisis y programación de algunas aplicaciones.

Analista de aplicaciones: Es la persona que, con capacidad de análisis, y de síntesis y bajo las instrucciones de su Jefe inmediato o de un Analista de sistemas, es responsable del análisis y mantenimiento de subsistemas o aplicaciones, incluyendo, entre otras, las siguientes fases: Cadena de operaciones a seguir, diseño de documentos y ficheros a tratar. Posee los conocimientos de DB/DC, sistema operativo y «software» de soporte, en grado suficiente para el desarrollo del análisis y mantenimiento de los subsistemas o aplicaciones. Conoce los lenguajes de programación de uso en la instalación.

Puede coordinar la actuación de uno o más Programadores y tiene relaciones con los usuarios, con el grupo de operaciones y control y ocasionalmente con soporte técnico.

Analista de sistemas: Es la persona que, con capacidad de análisis y de síntesis, y bajo las instrucciones de su Jefe inmediato o con una autonomía prácticamente total, es responsable del análisis y mantenimiento de sistemas complejos que requieren la relación entre varios departamentos o divisiones de la Compañía con distintas funciones, y/o tiene relaciones con uno o más sistemas que ya son operativos, lo que implica modificaciones en la DB/DC o en los propios sistemas ya existentes. El análisis de los sistemas comprende, entre otras, las siguientes fases: Cadenas de operaciones a seguir, diseños de documentos, ficheros a tratar.

Posee amplios conocimientos de DB/DC, del sistema operativo y del «software» de soporte, lo que le permite el desarrollo eficiente de análisis y mantenimiento de sistemas complejos, y además participa ocasionalmente con soporte técnico en la definición de los problemas que puedan presentarse en DB/DC, sistema operativo y «software» de soporte, y en la búsqueda de soluciones de los mismos. Conoce los lenguajes de programación en uso en la instalación.

Puede coordinar la actuación de uno o varios Programadores o Analistas de aplicaciones y tiene relaciones normales con el grupo de operaciones, con soporte técnico y con los usuarios.

B) Personal de oficinas y comercial

Administración:

Auxiliar administrativo: Es la persona mayor de dieciocho años que realiza trabajos con iniciativa y responsabilidad limitada a tareas sencillas de oficina, si bien necesita para llevarlas a cabo con corrección y pulcritud en su conjunto, una formación básica previa. Dentro de sus funciones caben tareas como: Operaciones aritméticas; verificación, corrección y cumplimentación de documentos conforme a datos especificados en documentos base o estándar, pase de libros auxiliares y su comprobación; manejo de máquinas de oficina, tales como sumadoras, calculadoras y fotocopiadoras; centralita telefónica y télex; recepción de visitantes; mecanografía, archivo y otras tareas similares.

Oficial de segunda administrativo (I): Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza tareas de oficina tales como: Cálculo de totales, promedios, porcentajes y otras operaciones, presentando la información en forma de cuadros según se le solicite; búsqueda y comprobación de datos para cumplimentar formularios oficiales o informes de la Compañía. Tendrán esta categoría, entre otros, los operadores de máquinas de contabilidad y los taquimecánografos en idioma nacional.

Oficial de segunda administrativo (II): Es la persona que, con una mayor iniciativa y responsabilidad que el Oficial de segunda administrativo (I), realiza tareas de oficina incluso en ocasiones de carácter externo restringido, tales como: Recopilación y preparación de datos contables; examen de correspondencia, preparación de datos necesarios para su respuesta y contestación de la de carácter interno y la normal de carácter externo. Tendrán esta categoría, entre otros, los puestos de Secretaria, Recepcionista (con inglés) y Operador de centralita telefónica (con inglés).

Oficial de primera administrativo (I): Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad limitada, realiza tareas administrativas de diferente naturaleza que exigen recopilar, comparar y relacionar hechos a partir de varias fuentes; aplica políticas y procedimientos establecidos que exigen el conocimiento de su efecto en otras áreas de trabajo; origina y prepara los documentos e informes que se le requieran; valida documentos y registros, reconciliando las diferencias; decide la prioridad de los trabajos; puede coordinar la labor de Oficiales de segunda y Auxiliares.

Para la realización de estas tareas se requiere tener unos conocimientos a nivel de Bachiller Superior o estudios equivalentes o dos años como Oficial de segunda (II), y además: Bien requiera tener para la realización de las tareas encomendadas unos conocimientos especializados en alguna de las áreas funcionales de la Empresa (contabilidad, compras, seguros, aduanas, marketing, planificación, etc.), bien tiene que realizar normalmente gestiones externas (coordinadores y créditos), con iniciativa propia que pueden dar lugar a toma de diferentes decisiones conforme a políticas de la Compañía.

Tendrán también esta categoría, entre otros, los puestos de Secretarías con inglés.

Oficial de primera administrativo (II): Es la persona que, con mayor iniciativa y responsabilidad que el Oficial de primera (I), realiza las mismas funciones que aquél y está en posesión de los mismos conocimientos generales especificados para el Oficial de primera administrativo (I), y además: Bien el servicio bajo su responsabilidad afecta al conjunto de la Compañía o a todo un sector fundamental y básico de ésta; bien requiere para la realización de las tareas encomendadas los conocimientos teórico-prácticos especializados exigidos al Oficial de primera administrativo (I), debiendo además realizar normalmente gestiones externas (Coordinadores y cré-

ditos) con iniciativa propia que pueden dar lugar a toma de diferentes decisiones, conforme a políticas de la Compañía.

Tendrán también esta categoría, entre otros, los puestos de: Secretarías de Dirección de división con inglés, los Coordinadores, Oficiales de créditos y Contables de costes, con una experiencia superior a dos años en dichos puestos.

Técnicos de Administración: Esta clasificación está integrada por aquellos empleados a los que, en función de las tareas que venían desempeñando con anterioridad, se les asignó a título personal la categoría de Técnico de Administración, niveles I o II.

Operador de entrada de datos: Es la persona que opera máquinas o equipos destinados a la recogida o transmisión de información, tanto numérica como alfabética. Sigue las fases específicas de entrada o verificación que han sido codificadas, preparadas anteriormente con detalle, no requiriendo mucha selección, codificación o interpretación de datos.

Monitor de sistemas informáticos: Es la persona que, en función de sus conocimientos de los diversos sistemas informáticos en uso en la instalación, tiene asignadas, entre otras, funciones de preparación de formatos de entrada de datos (Keyfast u otros equivalentes), transmisión de ficheros, atención a las líneas de comunicaciones, generación y mantenimiento de documentación de usuarios y, básicamente, la atención a los mismos en los aspectos de entrenamiento, información, análisis y atención de sus problemas y mantenimiento del servicio, entre otros.

Secretaria-Administrativo: En el caso de que una Secretaria de cualquiera de los niveles existentes realice trabajos administrativos especializados ajenos a los propios o habituales del puesto de Secretaria, con una dedicación de, al menos, el 50 por 100 del tiempo, el puesto se valorará en función del contenido administrativo, clasificándose en la categoría y nivel que correspondan, sin perjuicio de continuar alternando ambas funciones.

Si la clasificación administrativa resultara inferior a la que corresponda como Secretaria, prevalecerá ésta en todo caso.

Técnicos de oficina:

Calcedor: Es la persona que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujos en limpio.

Delineante de segunda: Es la persona que, además de hacer los trabajos de Calcedor, ejecuta planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados, previa entrega de los croquis; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas; croquiza del natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca.

Delineante de primera: Es la persona que desarrolla los proyectos, levanta planos de conjunto y de detalle, sea del natural o de esquema y anteproyectos estudiados; realiza croquis de maquinaria, bien en conjunto o despieces de planos de conjunto, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

Diseñador de envases y embalajes: Es la persona que crea y/o ejecuta proyectos artísticos o de delineación para embalajes y sobreembalajes conforme a especificaciones generales y técnicas recibidas. Igualmente gestiona con proveedores los tiempos de realización, costes y calidad de los proyectos solicitados. Comprueba en la práctica que el producto cumple las características requeridas.

Delineante proyectista: Es la persona que, dentro de las especialidades a que se dedique la Sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el técnico titulado bajo cuyos órdenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, la Empresa o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar, montar y replantearlos.

Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya que construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

Ventas:

Delegado de ventas: Es la persona que, con estudios mínimos de Bachiller Superior o equivalente y en posesión de los conocimientos necesarios para la misión que tiene encomendada, ofrece y realiza en viajes de gestión, planificados previamente, la venta, promoción y demostración en su zona de los productos que tenga asignados, informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado, al tiempo que cuida del cumplimiento

de las políticas comerciales de la Compañía y del buen fin de las operaciones.

La función de los Delegados de ventas se puede desempeñar dentro de los diferentes mercados, clasificándose los productos en los siguientes grados, según la complejidad de la demostración requerida para su venta:

Demostración normal.—Integran esta clasificación aquellos productos que para su uso es suficiente seguir las instrucciones contenidas en el envase o folleto al respecto, requiriéndose en ocasiones una demostración basada en dichas instrucciones.

La venta de estos productos se realiza principalmente en el mercado de detall, compuesto por distribuidores o establecimientos que venden los productos directamente, por sí mismos o a través de terceros.

Demostración compleja.—Integran esta clasificación aquellos productos que para su correcta utilización se requiere un conocimiento profundo del mismo y sus técnicas de aplicación.

La venta de estos productos se realiza principalmente en los mercados comercial e industrial, compuesto por Sociedades, grandes almacenes, talleres, industrias, profesionales o establecimientos que transforman o aplican el producto. Las gestiones y contactos se realizan bien con los departamentos de compras de las Compañías y/o bien con los técnicos encargados de su aplicación.

Demostración muy compleja.—Integran esta clasificación aquellos productos que para su correcta utilización se requieren conocimientos técnicos altamente especializados. La demostración de los mismos requiere del Delegado una formación externa de grado superior o medio que le capacite para su utilización, así como para asesorar al cliente sobre la conveniencia y forma de uso del producto, teniendo en cuenta sus técnicas o procesos de producción.

La venta de estos productos se realiza principalmente en el mercado industrial, compuesto por Sociedades y profesionales (técnicos), que los transforman o aplican dentro de su proceso productivo normal.

En relación con los requisitos exigidos, así como las responsabilidades asignadas, los Delegados de ventas se clasifican en los siguientes niveles:

Nivel (de ingreso): Accederá a este nivel la persona seleccionada para ocupar un puesto de Delegado de ventas que posea el nivel de estudios requeridos y una experiencia mínima que puede ser de cinco años en trabajos relacionados con ventas o de tres años relacionados directamente con los clientes.

Cuando el nivel de estudios requeridos sea superior a Bachillerato Superior, la experiencia podrá reducirse en número de años equivalente a la mitad de los estudios complementarios aportados.

Nivel (I): Es aquel que tiene asignada una zona y unos objetivos. Debe realizar sus demostraciones con correcto conocimiento, tanto del producto como de las necesidades del cliente y conocer correctamente las políticas comerciales de la Compañía.

Cubierto dichos requisitos, este nivel se alcanzará a los doce meses de servicios en el nivel de ingreso o experiencia externa computable, o cuando se aporte una experiencia mínima de cuatro años en trabajos relacionados directamente con los clientes.

Nivel (II): Es aquel que tiene asignada una zona y unos objetivos. Conocimiento completo de las políticas comerciales de la Compañía y de los productos asignados. En determinados puestos pueden ser exigidos conocimientos de inglés.

Este nivel corresponde a la situación de plena madurez profesional del Delegado de ventas y se alcanzará una vez cubiertos los anteriores requisitos y transcurridos los siguientes períodos de tiempo en el nivel I o experiencia externa computable:

En productos de demostración muy compleja: Un año.

En productos de demostración compleja: Tres años.

En productos de demostración normal: Cinco años.

Nivel (III): Este nivel será alcanzado una vez transcurran los siguientes períodos de tiempo en nivel II o experiencia externa computable:

En productos de demostración muy compleja: Dos años.

En productos de demostración compleja: Tres años.

En productos de demostración normal: Cinco años.

Quedarán incluidos igualmente en este nivel aquellos Delegados de nivel II con volumen de ventas asignado durante dos años consecutivos, claramente superior al doble del volumen medio por Delegado en la Compañía.

Nivel (senior): Este nivel podrá ser alcanzado por aquel Delegado que, habiendo mantenido en todo momento un alto nivel de actuación profesional, está capacitado para manejar por sí mismo materias de máxima importancia y a los más altos niveles, tanto dentro de la Compañía como

fuera de ella, debida a sus conocimientos demostrados y excepcionales de mercado, productos, clientes y políticas de la Compañía, valorándose como circunstancia positiva que posea conocimientos de inglés hablado y escrito para hacerse entender y comprender correctamente.

Este nivel de distinción profesional se podrá alcanzar una vez cubiertos los requisitos anteriores y transcurridos los siguientes períodos de tiempo mínimos como Delegado de ventas III:

En productos de demostración muy compleja: Cuatro años.

En productos de demostración compleja: Seis años.

En productos de demostración normal: Ocho años.

Cada año de experiencia en ventas fuera de la Compañía en el mismo campo de producto se computará como nueve meses a efectos de la acumulación de tiempo necesario para pasar a los niveles de Delegado de ventas I, II o III.

En el supuesto de que un Delegado de ventas tuviera terminados estudios superiores de los aceptados como de utilización empresarial, se le aplicará a título personal la escala de tiempos correspondiente a productos de demostración muy compleja.

Este beneficio se aplicará desde el momento de acreditación de los estudios, y con respecto al nivel que en ese momento tenga el Delegado de ventas y a los niveles sucesivos sin efecto retroactivo en el cómputo.

Servicio técnico al cliente: Este servicio tiene como misión visitar y asesorar al cliente, realizando para éste la instalación, reparación, ajuste, modificación o sustitución de piezas, de las máquinas o aparatos comercializados por la Compañía, llevando el correspondiente fichero de reparaciones e instalaciones efectuadas, los contratos de conservación, así como los partes y otros documentos necesarios para control y facturación del Departamento.

Especialista de servicio técnico (I): Es la persona que conoce teórica y prácticamente las máquinas comercializadas de complejidad baja y media que exigen conocimientos principalmente electromecánicos, como por ejemplo máquinas manuales y visuales semiautomáticas (D.S y M.D.), lectores reproductores, aireadores o similares.

Especialista de servicio técnico (II): Es la persona que conoce teórica y prácticamente las máquinas comerciales de alta complejidad que exigen conocimientos tanto electromecánicos como electrónicos o mecánica de alta precisión, equivalentes a los adquiridos en Maestría Industrial, como por ejemplo en la actualidad máquinas de papel normal, cámaras de microfilm y lectores reproductores, ambos de segunda familia; aparatos de electrografía o similares. Puede entrenar a otros especialistas.

Técnico de Equipos Especiales: Es la persona que, con conocimientos técnicos similares a los adquiridos en una Escuela Técnica se ocupa de equipos que requieren además conocimientos especializados de la actividad en que se utilizan dichos equipos, como, por ejemplo, láser imagen, color «workstation», «plotter 2900» y otros. Posee conocimientos de inglés, que le permiten asistir a cursillos técnicos e interpretar la información que reciba.

También podrá alcanzar esta categoría el Especialista de Servicio Técnico (nivel II) que posea los conocimientos requeridos y tenga una experiencia en el puesto de al menos tres años.

Nota: Los conocimientos mínimos de inglés exigibles, serán determinados próximamente, teniendo en cuenta las necesidades de cada puesto.

C) Personal subalterno

Subalternos:

Botones: Es la persona menor de dieciocho años encargada de realizar recados o encargos, presentar y recoger instancias y documentos y repartir la correspondencia y paquetería, tanto dentro como fuera del local al que esté adscrita, así como otras funciones de carácter elemental.

Empleado de Limpieza: Es la persona que, como misión principal, realiza el aseo y limpieza de oficinas y sus dependencias.

Peón: Es quien, para la realización de las tareas que tiene encomendadas aporta principalmente su esfuerzo físico o habilidad manual realizando entre otras alguna de las siguientes funciones: Carga y descarga, envasado manual, limpieza industrial o similares.

Auxiliar de Almacén: Es la persona, mayor de dieciocho años, que realiza, ya sea en el almacén central ya en otro secundario, labores mecánicas, carga, traslado, localización, identificación y empaquetado de mercancías, midiendo, contando y pesando las mismas, para lo cual puede ayudarse de un elemento simple de elevación o transporte, anotando las operaciones efectuadas en los documentos pertinentes.

Profesional de almacén: Es la persona que, además de realizar las mismas funciones que el Auxiliar de almacén, es el responsable de la cumplimentación de los pedidos y de que las altas y bajas correspondientes

a los movimientos de recepción o envío concuerden con la realidad, pudiendo manejar ficheros de control o documentos similares. Utiliza cualquier tipo de elementos de elevación o transporte.

Almacenero: Es la persona responsable de recibir, almacenar y entregar herramientos, mercancías, maquinaria y otros artículos llevando los registros pertinentes y comprobando que lo recibido o entregado concuerda con el correspondiente justificante, así como con los libros de registro y ficheros. Comprueba periódicamente las existencias emitiendo los partes necesarios. Cuida de almacenar la mercancía en la debida forma y lugar marcándola para su identificación.

Ordenanza: Es la persona mayor de dieciocho años encargada de realizar recados o encargos, presentar y recoger las instancias y documentos, repartir la correspondencia y paquetería tanto dentro como fuera del local al que esté adscrita, así como otras funciones similares.

Capataz de Peones: Es la persona responsable de dirigir y vigilar los trabajos encomendados a las personas encuadradas en la categoría de Peón, ejerciendo sobre éstas funciones de mando.

Portero: Es la persona que, de acuerdo con las instrucciones recibidas, cuida los accesos a los locales de oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia. Efectúa rondas y comprueba durante éstas el funcionamiento normal de los servicios e instalaciones.

Guarda: Es la persona que, en la fábrica y con las mismas funciones del Vigilante Jurado, carece de este nombramiento y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular. Efectúa rondas y comprueba durante éstas el funcionamiento normal de los servicios e instalaciones.

Vigilante Jurado: Es la persona que, en posesión del nombramiento correspondiente, tiene como cometido funciones de orden y vigilancia debiendo cumplir tales funciones con sujeción a las disposiciones legales que regulan su cargo. Efectúa rondas y comprueba durante éstas el funcionamiento normal de los servicios e instalaciones.

Cobrador: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la Empresa, realiza cobros o pagos, transporta moneda, talones y otros documentos con contravalor monetario, pudiendo, asimismo, ayudar en operaciones elementales de Caja.

Conserje: Es la persona que, con o sin personal a su cargo, vigila las tareas de limpieza, el buen funcionamiento y mantenimiento general del edificio y de sus funciones, cuidando al mismo tiempo de que se haga el adecuado uso de locales y servicios.

D) Personal operario

Operarios:

Oficial 1.º de oficio: Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos (mecánica, soldadura, electricidad, electrónica), lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones y coches de turismo.

Oficial 2.º de oficio: Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial 3.º de oficio: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial 2.º de oficio.

Profesionales de industria: Dentro de este grupo se encuadran aquellos puestos relacionados directamente con la producción mediante el manejo de máquinas de producción, transformación, corte o envasado, o ayuda directa a estas tareas.

Las categorías dentro de este grupo son:

- Peón.
- Maquinista.
- Ayudante Especialista.
- Profesional de 2.º
- Profesional de 1.º

Cada persona tendrá asignada su categoría en función de la valoración dada a los puestos de trabajo según el manual de valoración acordado entre la Empresa y los representantes de los empleados.

ANEXO B

Encuadramiento de categorías en grupos salariales

Grupo 1: Auxiliar administrativo, Auxiliar de laboratorio, Ordenanza.

Grupo 2: Portero, Guarda, Calcedor.

Grupo 3: oficial 2.º administrativo (I), Operador entrada de datos, Capataz de Peones, Vigilante Jurado.

Grupo 4: Oficial 2.º administrativo (II), Delineante 2.º, Conserje, Analista de laboratorio (I), Cobrador.

Grupo 5: Monitor de sistemas informáticos, Operador de ordenador (De ingreso).

Grupo 6: Oficial 1.º administrativo (I), Delineante 1.º, Operador de ordenador, Servicio técnico (I), Analista de laboratorio (II).

Grupo 7: Oficial 1.º administrativo (II), Capataz, Maestro Industrial, Diseñador de envases y embalajes, Delegado de ventas (De ingreso), Servicio técnico (II).

Grupo 8: Programador de aplicaciones, Libroero/Planificador, Encargado, Delineante Proyectista, Técnico de equipos especiales, Técnico (De ingreso).

Grupo 9: Técnico (I), Técnico de Administración (I), Programador de sistemas, Delegado de ventas (I), Técnico Superior (De ingreso).

Grupo 10: Técnico de Administración (II), Analista de Aplicaciones, Técnico Superior (I), Delegado de ventas (II), Técnico (II).

Grupo 11: Delegado de ventas (III), Técnico Superior (II).

Grupo 12: Analista de Sistemas, Delegado de ventas (SR), Técnico Superior (SR).

ANEXO C

Clasificación de los puestos de trabajo diarios de fabricación y almacén

Profesional 1.º:

Sala de fibras.

Cabina 1.

Cabina 2.

Bobinadora.

Encoladora (primer operador).

Calandra.

Slitters de cintas.

Mill 60".

B. P. (14 y 17).

Blender (750 y 3500 gal.).

Troquelado, laminado y vacuum.

Operador laminado (L. I.).

Operador serigrafía.

Prensa Heidelberg.

Profesional 2.º:

Operador corte y control (L. I.).

Rectificador cuchillas (almacén mantenimiento).

Mezclas (Maker).

Slitter S/B y Ream Cutter.

Encoladora (segundo operador).

Mill 40".

Super Speed.

Grupo de Churn, High Speed y Agitadores.

Preparado de mezclas.

Grinder, Batch Scuf, Slitter.

Prensa de S/K.

Prensa de S/B.

Thomson decorativos.

Conectores.

Laminado S/B.

Mill 60" (en trabajos para Calandra o similar).

Tronzadora.

Pantallista serigrafía.

Operador de B. F. A.

Operador etiquetadora y encajadora (L. I.).

Ayudante especialista:

Troquelado prensa S/K.

Operador Flow Pack.

Ayudante Slitters de cintas.

Impresora.

Corte y envasado bandas abrasivas.

Acabado, selección y empaquetado de automoción.

Nycora.

Llenadora de líquidos T/S.

Máquina Rotopén (llenadora y etiquetadora).

- Línea 471 (completa).
- Incinerador.
- Operador D. V.
- Ayudante serigrafía.
- Operador empaquetado.

- Maquinista:
- Maquinista de Flow Pack.
- Maquinista de film retráctil.
- Servicio de máquinas (F. P.).
- Suministrador.
- Maquinista de ULMA.
- Maquinista de rebobinadora.
- Etiquetado y Film Retroactil (Médicos).
- Maquinista de extrudadora.
- Maquinista de bomba Graco.
- Maquinista de K. Dupuy.
- Maquinista de Blister Illig.
- Maquinista de llenado de botes.
- Etiquetado Médicos.
- Etiquetado (impresora etiquetas sobreembalaje).
- Llenado artes gráficas.
- Bobinadora/cortadora de extrudadora Guix.
- Pegado de cepillos.
- Recogida, barredora y compactador.
- Encartonadora.
- Máquina Rotopén (llenadora o etiquetadora).
- Film retráctil S/B.
- Ayudante de conectores.

- Peón:
- Etiquetado y reetiquetado.
- Empaquetado S/B.
- Empaquetado cintas.
- Empaquetado adhesivos.
- Empaquetado de extrudadora.

- Auxiliar de almacén:
- Mozo de almacén.
- Descargador.
- Cargador.

- Profesional de almacén:
- Conductor carro elevador.
- Disolventes.
- Comprobador.
- Controlador.
- Empaquetador.
- Conductor carro elevador y almacén S/B.
- Conductor carro elevador y almacén envases y embalajes.
- Conductor carro elevador y almacén cintas.
- Conductor carro elevador y almacén materias primas.
- Conductor carro elevador y almacén distribución.
- Cumplimentador.

- Almacenero:
- Almacenero.
- Archivo central.

ANEXO D

Tablas salariales

(1993)

Grupo salarial Convenio	Salario base	Sal. entr. categoría		Sal. normal categoría		Transc. (Meses)
		Compl. Convenio	Sal. tabla Convenio	Compl. Convenio	Sal. tabla Convenio	
1) General (15 pagas):						
1	58,530	77,780	136,310	91,855	150,385	3
2	62,830	83,770	146,600	98,595	161,425	3
3	67,470	90,255	157,725	105,885	173,355	3

Grupo salarial Convenio	Salario base	Sal. entr. categoría		Sal. normal categoría		Transc. (Meses)
		Compl. Convenio	Sal. tabla Convenio	Compl. Convenio	Sal. tabla Convenio	
4	72.600	97,045	169,645	113,935	186,535	3
5	78,045	104,370	182,415	122,475	200,520	6
6	83,815	112,180	195,995	131,540	215,355	6
7	90,230	120,175	210,405	141,605	231,835	6
7 ventas (1)	72,184	96,140	168,324	113,284	185,468	6
8	96,945	129,490	226,435	152,145	249,090	6
9	104,150	139,190	243,340	163,450	267,600	9
9 ventas (1)	83,320	111,352	194,672	130,760	214,080	9
10	112,010	149,425	261,435	175,785	287,795	9
10 ventas (1)	89,608	119,540	209,148	140,628	230,236	9
11	120,340	160,885	281,225	188,855	309,195	9
11 ventas (1)	96,272	128,708	224,980	151,084	247,356	9
12	129,475	173,115	302,590	203,195	332,670	9
12 ventas (1)	103,580	138,492	242,072	162,556	266,136	9
B-16	35,118	46,672	81,790	55,117	90,235	3
B-17	46,824	62,226	109,050	73,486	120,310	3
2) Fábrica (455 días):						
Peón/E. Limp.	1,951	2,672	4,623	3,070	5,021	3
A-Al/Maqui.	2,152	2,869	5,021	3,384	5,536	3
Aydt.-Esp.	2,350	3,186	5,536	3,694	6,044	3
Prof.-Al.	2,410	3,226	5,636	3,791	6,201	3
Of-3-Of/Prof-2	2,469	3,309	5,778	3,885	6,354	3
Of-2-Of/Alm/Pr-1 ...	2,598	3,469	6,067	4,086	6,684	3
Of-1-Of.	2,721	3,633	6,354	4,269	6,990	3

(1) Más bono.

10014

CORRECCION de erratas de la Resolución de 10 de marzo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Advertida errata en la inserción del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 71, de fecha 24 de marzo de 1993, páginas 8947 a 8957, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el artículo 12, donde dice: «Nivel 3. Técnico Especializado», debe decir: «Nivel 2. Técnico Especializado».

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

10015

RESOLUCION de 26 de febrero de 1993, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 2747/1983 (nuevo 716/1989), promovido por «The Procter and Gamble Company».

En el recurso contencioso-administrativo número 2747/1983 (nuevo 716/1989), interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «The Procter and Gamble Company», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de julio de 1982, se ha dictado, con fecha 17 de septiembre de 1992 por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue: