

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Enfermedad grave: Padres, cónyuges e hijos.	Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	
Alumbramiento esposa.	Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
Matrimonio productores.	Catorce laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Traslado de domicilio habitual.	Un día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Lactancia.	Una hora al día de permiso o reducción de media hora de su jornada hasta los nueve meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	Ochenta horas/año.	Justificante firmado por el responsable del centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	Dos días naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifiesta en post-operatorio.	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.
Asuntos propios en organismos oficiales (renovación permiso de conducir, comparecencias personales y similares).	Tiempo necesario.	Documento acreditativo. Preaviso previo autorizado.

Nota 1.ª En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

Nota 2.ª Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50 por 100 de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y, en su defecto, retribuidas.

Nota 3.ª Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

12189 RESOLUCION de 16 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», número de código 9007662, que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatutos 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 de Trabajo 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, 16 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PORCELANAS DEL NORTE, SOCIEDAD ANONIMA LABORAL», 1994

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo vinculan, en su periodo y vigencia, de una parte, a la empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», y sus representantes legales, y de otra, a todo el personal de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito legislativo.*

El presente Convenio pretende complementar, mejorar y, en su caso, concretar o reformar en circunstancias particulares la vigente legislación laboral general y la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica (o texto que la sustituya), a cuyas disposiciones

se somete en todos los supuestos o casos que no se hallen específicamente expresados en el presente articulado. Las autoridades laborales serán único árbitro en caso de litigio, salvo que de común acuerdo entre las partes vinculadas se acepte la mediación o arbitraje de otra u otras partes o entidades imparciales.

Artículo 3. *Período de vigencia.*

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de un año y se extenderá desde las cero horas del día 1 de enero de 1994 hasta las veinticuatro horas del día 31 de diciembre de 1994.

Por acuerdo de las partes podrán pactarse períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del Convenio.

El Convenio se prorrogará tácitamente por períodos anuales, salvo que el mismo sea sustituido por otro Convenio Colectivo de empresa, o se deje sin efecto de forma expresa entre las partes.

Artículo 4. *Jornada y horarios de trabajo.*

A) Se establece una jornada ordinaria de trabajo real y efectiva para el año 1994 de mil ochocientos veintiséis horas distribuidas en función del calendario que para ese período se elabore.

B) Para el personal de fábrica, con las excepciones que a continuación se indican, regirá como jornada normal de trabajo para 1994 la comprendida entre las seis y las catorce horas, con una interrupción de quince minutos para el almuerzo que será de las nueve treinta a las nueve cuarenta y cinco horas.

C) El personal del turno de tarde tendrá como jornada normal de trabajo la comprendida entre las catorce seis y las veintidós doce horas, con una interrupción de quince minutos para la merienda, que será de las dieciocho a las dieciocho quince horas.

El personal de este turno trabajará alternativamente una semana de jornada de tarde con otra de jornada normal de mañana, tal como se indica en el apartado B).

D) El personal responsable de la operación de los hornos trabajará en turnos rotativos ininterrumpidamente en base a cuatro equipos, como lo vienen haciendo hasta la fecha.

E) En caso de turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche, el horario será el mismo que el recogido en los puntos B) y C) de este artículo 4, siendo el turno de noche desde las veintidós a las seis seis horas.

F) En el caso de trabajo en máquinas que no sea conveniente pararlas, el descanso para el bocadillo se realizará a turnos, de nueve a diez horas por la mañana y de dieciocho a diecinueve horas por la tarde.

G) El personal de oficinas, tanto de administración como de comercial, personal, control de fabricación y laboratorio, realizará su jornada laboral de las siete a las quince seis horas con una interrupción para el almuerzo de quince minutos, que será de las nueve treinta a las nueve cuarenta y cinco horas.

H) En todos los casos, excepto en los horarios a turnos o en los que específicamente se indique, se entiende por semana laboral la comprendida de lunes a viernes.

No obstante, cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas podrá acordarse entre la Dirección y el Comité de Empresa jornadas distintas para determinadas secciones. A falta de acuerdo se estará a lo que establezca la legislación vigente.

I) Además de la jornada ordinaria mencionada en el apartado A), se faculta a la Dirección, con el visto bueno del Comité de Empresa, para la realización de un calendario extraordinario de trabajo en sábados, o en aquellos momentos en que las circunstancias lo requieran, de obligado y general cumplimiento cuyo límite máximo en número de horas será de ochenta, con arreglo al contenido del artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las personas a jornada no completa verán reducido ese límite máximo en la proporción de su jornada.

Artículo 5. *Vacaciones y festivos.*

A) El período de disfrute anual de vacaciones para 1994 será de treinta días naturales, articulándose oportunamente los laborables que resulten de la elaboración del calendario.

La Dirección deberá realizar con anterioridad al 1 de mayo la asignación de trabajadores que acudirán a cada uno de los dos turnos de vacaciones si se opta por este sistema.

En el supuesto de optar por el disfrute de vacaciones en turnos se fijan como períodos de los mismos los comprendidos entre los meses de julio, agosto y septiembre. El personal al servicio de hornos, así como los Guardas, adecuará el período de vacaciones en el tiempo, de manera

que no exista necesidad de utilización de horas extraordinarias por parte de los miembros del equipo.

Si por necesidad de la empresa debieran modificarse las fechas de disfrute del período vacacional estas nuevas fechas se negociarán entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma. Si también por necesidades de empresa alguna persona debiera trasladar las mismas a los meses de junio o septiembre, tal necesidad deberá ser justificada ante el Comité de Empresa antes del 30 de mayo del año en curso, indicándose relación de puestos de trabajo y personas afectadas.

Finalizadas las vacaciones generales, las personas que por causas específicas tengan días laborables pendientes de vacaciones por disfrutar, podrán utilizarlos de forma seguida, de acuerdo con el Encargado de su sección, en el período comprendido entre el día de vuelta al trabajo y el 31 de mayo del año siguiente.

En el supuesto de que cualquier trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) con anterioridad a la fecha fijada para las vacaciones, y perdure dicha situación de ILT al reincorporarse al puesto de trabajo, no tendrá derecho a un nuevo período individualizado de vacaciones, exceptuándose los supuestos de baja maternal, las cuales estarán reguladas por las propias leyes vigentes al efecto.

B) Quedan fijados como días festivos para 1994 los siguientes:

Enero: Día 6.

Abril: Día 1.

Julio: Día 25.

Agosto: Día 15.

Octubre: Día 12.

Noviembre: Día 1.

Diciembre: Día 8.

El personal del turno de tarde que deba trabajar los días 24 y 31 de diciembre podrá recuperar dichas jornadas los sábados inmediatamente anterior o posterior a las fechas citadas, al objeto de que puedan guardar descanso dichos días.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

A) Los cambios de puestos de trabajo pueden obedecer a dos razones: A petición voluntaria del trabajador o a exigencias de las necesidades de la empresa.

Cuando el cambio de puesto se realiza a petición libre del interesado, llevará en todo caso aparejada la categoría correspondiente al puesto cubierto.

En caso que el puesto cubierto suponga promoción, deberá superarse el período de prueba fijado para consolidar la categoría. Si dicho período no fuese superado satisfactoriamente, se retornará al puesto y categoría anteriores u otro puesto similar a la misma categoría y nivel que el que se ostentaba al cubrir el puesto.

Si el cambio se realiza por necesidades de la empresa o por exigencias médicas contrastadas, se respetará la categoría personal y la antigüedad.

B) Promociones: La Dirección de Personal anunciará por medio de los tablones las plazas que se encuentran vacantes y que puedan ser objeto de promoción para alguno de los trabajadores de la empresa y efectuará entre el personal interesado las pruebas psicotécnicas y teórico-prácticas que considere necesarias, a fin de determinar si posee la capacidad suficiente para ocupar la plaza anunciada.

C) Los turnos no podrán ser cambiados por los interesados de forma arbitraria. Cuando existan causas justificadas y previa notificación con veinticuatro horas de antelación, podrá autorizarse el que un día concreto pueda cambiarse de turno. Igualmente, y por causas debidamente justificadas previa comunicación al Encargado y conformidad por parte de éste, dos operarios que realicen idéntica función podrán cambiar de turno, sin que de ello se deriven perjuicios en el proceso productivo y siendo de su incumbencia las incidencias que dicho cambio origine.

Se favorecerá dentro de lo posible, previa autorización de la Dirección, el cambio de turnos y permisos para aquel personal que está haciendo o desee hacer cursos y que, a criterio de la Dirección, supongan un perfeccionamiento profesional útil para la empresa y que no impliquen trastornos al normal desenvolvimiento del trabajo. Estas autorizaciones podrán ser revisadas para comprobar que siguen existiendo los motivos que originaron dichas modificaciones.

D) Movilidad funcional: La movilidad funcional del personal se practicará a iniciativa de la Dirección de la empresa y no tendrá limitación alguna entre el personal de producción y los empleados, si bien cuando se desempeñan funciones de grado superior al reconocido se abonará al trabajador o empleado la diferencia retributiva existente entre el grado asignado y la función que realice, y en el supuesto de realizar funciones de grado inferior se respetará la retribución que le corresponde a su grado

reconocido, y todo con la finalidad de obtener unos mejores resultados en el funcionamiento general de la empresa, al ser necesario corregir la relación actual en el número de trabajadores de mano de obra indirecta sobre el de mano de obra directa, informando de cualquier cambio al Comité de Empresa, con un día de antelación. Si el cambio se presupone por un período superior a los seis meses, se informará al Comité de Empresa con una antelación de ocho días.

Artículo 7. *Absentismo, puntualidad y bajas.*

A) El control de la asistencia y absentismo se llevará simultáneamente mediante ficha individual del reloj y el parte de asistencia diario de cada Encargado o responsable de sección.

B) El uso o manejo de las fijas de reloj es absolutamente exclusivo y privativo del titular de cada una de ellas. Ningún otro trabajador, por ningún motivo, podrá utilizar, marcar o cambiar de lugar alguna que no sea la propia.

C) El Departamento de Personal procesará los datos de asistencia y absentismo y los tendrá a disposición del Comité de Empresa, a través de la Comisión de Absentismo creada al efecto.

D) Prima por la consecución del objetivo de absentismo.

Con objeto de contribuir a resolver el grave problema de absentismo que se viene padeciendo desde hace años en nuestra empresa, se propone el siguiente incentivo económico:

Con el 6 por 100: 1.000 pesetas/mes/trabajador.

Con el 5,5 por 100: 1.800 pesetas/mes/trabajador.

Se considera absentismo toda reducción de las horas efectivas (deducida la eficiencia), sean por las causas que sean, es decir, manteniéndose en las mismas que los últimos años.

A efectos del cobro de esta prima, no se computarán como absentismo, las horas empleadas por los miembros del Comité de Empresa, del Consejo de Administración y Delegado Sindical en el ejercicio de sus funciones como tales miembros.

El cobro de esta prima será mensual y su índice se obtendrá por el acumulado que se vaya originando a lo largo de cada año de vigencia del Convenio, percibiendo la misma únicamente aquellos trabajadores cuyo índice individual en el mes sea igual o inferior a aquel que da derecho al cobro.

F) Permisos retribuidos: La empresa concederá permiso abonable en los casos y formas previstos legalmente.

En concreto, los motivos por los que un trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, serán:

1.º Por matrimonio: Dieciocho días naturales.

2.º Por nacimiento de hijos: Tres días laborables, desde primer día siguiente laborable.

3.º Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y abuelos del trabajador: El día que tuviere lugar, si fuera laborable.

4.º Enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos: Tres días naturales a partir del mismo día del hecho.

Enfermedad o intervención quirúrgica de hermano/a del trabajador: Un día natural a partir del día del hecho.

Estos casos de enfermedad o intervención quirúrgica se entenderán como permisos retribuidos siempre y cuando exista un internamiento en centro hospitalario.

En los justificantes que se aporten deberán figurar expresamente las circunstancias que tal como se indica confieren el carácter de permiso retribuido.

En todos los casos dichos, se deberá especificar en concreto el día en que tiene lugar el hecho. En caso contrario se considerará como ausencia injustificada. La fecha en que se tomarán estos permisos serán las inmediatas a la intervención o enfermedad y en ningún caso podrán canjearse por otras fechas, pues ello desvirtuaría el sentido de estos permisos.

5.º Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del trabajador: Seis días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de padres políticos: Tres días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de hermanos del trabajador: Cuatro días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de abuelos o nietos del trabajador, hijos o hermanos políticos: Dos días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de tío o sobrino del trabajador, para asistir al funeral o entierro: Un día.

Cuando el fallecimiento tenga lugar en poblaciones distintas, podrá ampliarse el permiso de acuerdo a las siguientes normas:

Población a menos de 200 kilómetros: No corresponde ampliación.

Población entre 200 y 500 kilómetros: Un día más.

Población a más de 500 kilómetros: Dos días más.

En los justificantes aportados deberá constar claramente el día en que sucede el fallecimiento y en presencia en aquellos casos en que se requiera el desplazamiento, en caso contrario no tendrá validez.

6.º Traslado del domicilio habitual: Un día.

Este permiso se entiende para el traslado de los muebles y enseres del piso antiguo al nuevo. Dado que para ello se requiere la autorización del Ayuntamiento, éste será el único justificante válido para estos casos.

7.º Los trabajadores que acrediten estar matriculados en centros oficiales o reconocidos tendrán permiso para concurrir a los exámenes oportunos.

8.º En las bajas por maternidad y en la lactancia se estará a lo dictaminado por las disposiciones legales.

9.º Para realizar funciones sindicales o de representación del personal así como para desempeño de cargo público, se seguirá lo establecido legalmente para estos casos.

10. El tiempo inexcusable para comparecer en juicio como parte de testigo, que debidamente se justifique.

11. Las salidas al Médico estarán reguladas por las normas siguientes:

a) Todos los trabajadores que deseen asistir a visitas médicas deberán pasar antes por el Servicio Médico de Empresa, donde se firmará la autorización de salida.

b) Serán permisos retribuidos las visitas a Médicos de Medicina General y Especialistas de la Seguridad Social.

c) El resto de salidas a Médicos particulares no tendrán carácter de permisos retribuidos.

d) Independientemente de que sea retribuido o no, siempre habrán de aportarse los correspondientes justificantes de la visita realizada, para que la ausencia quede justificada.

12. Para renovación del documento nacional de identidad se concederá un tiempo máximo de dos horas.

G) Permisos no retribuidos: Los permisos potestativos no abonables que se concedan por alguna causa, tendrán el carácter de recuperable, siendo recuperados dentro del plazo de ocho días hábiles siguientes. Se solicitarán por escrito y previamente a la fecha de disfrute.

H) Bajas de enfermedad y accidente: En las bajas de enfermedad o accidente se procederá de la siguiente forma:

Baja de enfermedad: Desde el primer día y hasta cumplirse el mes de baja se pagará el 75 por 100 del salario de cotización (salario regulador). A partir del trigésimo primer día se pagará el 100 por 100. Se acuerda complementar hasta el 100 por 100 desde el primer día, siempre y cuando el tanto por ciento de absentismo acumulado derivado de ILT por enfermedad común o accidente no laboral sea igual o inferior a un 3,5 por 100 para el total de la plantilla. Para el computo, no se tendrá en cuenta a las personas con bajas superiores a los nueve meses.

Bajas por accidente de trabajo: Se abonará el 100 por 100 desde el primer día, siempre que el accidente esté debidamente testificado. Si el accidente no se testifica adecuadamente, se abonará el 75 por 100 tal como establece la ley.

Previo acuerdo con el Comité, la empresa podrá dejar de abonar los suplementos a que hace mención el punto H) en aquellos casos en que por bajas frecuentes o cualesquiera otras circunstancias se presumiera abuso o fraude, y también cuando no se presenten y tramiten en los plazos señalados por la Seguridad Social los partes de baja y de confirmación.

A las personas que estuvieran de baja laboral al entrar en vigor el presente Convenio se les abonará con carácter retroactivo la subida salarial en la forma que proceda, según lo que antecede.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de su personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que se han citado anteriormente a cargo de la empresa.

Artículo 8. *Asambleas laborales.*

La empresa se compromete a la autorización de una Asamblea mensual laboral de una hora de duración dentro de la jornada de trabajo.

El Comité comunicará con tiempo suficiente de veinticuatro horas el deseo de celebrar la Asamblea con objeto de fijar día y hora, de modo que se cause el menor perjuicio posible en producción.

La hora de Asamblea será retribuida en todos los conceptos, excepto en prima de productividad. A tal efecto será descontada a todo trabajador,

asista o no asista a la misma. Únicamente será abonada la prima a aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo no lo pueden abandonar mientras se celebre ésta o estén ausentes por motivos de trabajo.

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo.

A) Los principios que sustentan esta valoración de puestos están contenidos en el Manual de Puestos de Trabajo dividido en los apartados siguientes: Conocimientos, experiencia, responsabilidad operativa, responsabilidad por dirección, responsabilidad por relaciones, esfuerzo y complementarias (condiciones ambientales).

B) El manual se aplicará a las definiciones y funciones descritas en la DPT (Descripción de Puesto de Trabajo) y serán firmadas tanto por el ocupante del puesto como por su Jefe y el Director del Área a que pertenece.

C) Las categorías de todos los puestos se han dividido en nueve grupos, llamados grados, y la puntuación asignada va desde un mínimo de 1.000 puntos a un máximo de 2.350 puntos.

D) La aplicación de este Manual de Puestos de Trabajo a la realidad de nuestra empresa ha sido realizada por un Comité de Valoración de Puestos, compuesto por ocho miembros y con la representación siguiente: Cinco miembros del Comité de Empresa, uno del Consejo de Administración, uno del Comité de Dirección y el Director de Recursos Humanos, este último con voz pero sin voto.

E) Los resultados a los que ha llegado este Comité de Valoración son los que se exponen en cuadro general anexo a este Convenio o hayan sido acordados en el seno del propio Comité de Valoración, y que estén perfectamente actualizados.

F) Estos resultados no son de ninguna forma inamovibles, pues los mismos están sujetos a reclamaciones, revisiones, etc., derivados de las modificaciones en las funciones que se puedan producir por efecto de los lógicos cambios de proceso y de absorción o reducción de tareas. Estos cambios están regulados por la normativa aprobada para tal efecto y serán realizados, siempre, por el Comité de Valoración de Puestos, el cual tiene carácter permanente.

G) Las nuevas categorías profesionales resultantes y su correspondencia con los grados de la valoración de puestos son los siguientes:

Grado nueva valoración	Categoría profesional
I	Peón.
II	Especialista.
III	Oficial de 1.ª C. Fileteadora B. Horneros, Almaceneros.
IV	Oficial 1.ª B. Inspector de Calidad, Fileteadora A.
V	Oficial de 1.ª A. Encargado de 2.ª de Taller, Analista Laboratorio, Modelista 2.ª, Cronometrador.
VI	Encargado de 1.ª de Taller, Modelista de 1.ª
VII	Jefe de Costos, Jefe de Contabilidad, Jefe Comercial de Nacional, Secretaria de Exportación.
VIII	Jefe de Control de Producción, Jefe de Control de Calidad, Jefes de Área de Producción.
IX	Jefe de Laboratorio, Jefe Compras, Jefe de Mantenimiento.

H) El desarrollo de esta valoración estará regulado por la normativa anexa a este Convenio.

I) Con objeto de beneficiar la mejor intercambiabilidad de puestos de trabajo, se propone que a aquellos trabajadores cuyos puestos estén comprendidos en el grado II de la valoración, se les abone sus salarios en las mismas condiciones que a los comprendidos en el grado III, pero bajo las siguientes condiciones:

1.ª Que sus puestos sigan estando en el grado asignado por el Manual de Puestos de Trabajo, es decir, en el grado II.

2.ª Que la categoría profesional que les corresponde es la de Especialista, salvo para aquellos trabajadores que en la actualidad ostentan otra categoría diferente.

3.ª Que la diferencia salarial existente entre los grados II y III le será abonada bajo el concepto de complemento de movilidad, que será fijo.

4.ª Las personas de nuevo ingreso, o con contrataciones temporales, que destinadas a los puestos del grado II cumplan con el período de aprendizaje establecido en la normativa serán encuadradas dentro de este grado.

5.ª Aquellas personas que de acuerdo al anterior punto han desarrollado las labores del puesto de trabajo durante un período de seis meses, a contar desde su incorporación al grado II, les será abonado el complemento de movilidad.

Artículo 10. Retribuciones.

A) La retribución total de cada trabajador será distribuida en quince pagas. Estas quince pagas corresponden:

A las doce mensualidades normales del año.

A las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre.

A la paga de marzo.

En la paga de marzo se abonarán treinta días de salario base más antigüedad, en las mismas condiciones que se venía haciendo en la paga de Beneficios del artículo 123 de la Ordenanza Laboral de 1970, a la que sustituye.

Abono de las retribuciones:

Las mensualidades se pagarán a mes vencido el día 10 de cada mes o día siguiente hábil.

Las pagas extras se pagarán, salvo imponderables, los días 27 de junio y 22 de diciembre.

La paga de beneficios se pagará entre los días 25 y 31 de marzo.

La escolaridad, a la que más adelante nos referiremos, se pagará el día 10 de septiembre.

B) Incremento salarial.—Para el año 1994 se acuerda una subida salarial del 0 por 100.

C) Salario base.—Las retribuciones son brutas y de ellas habrá de descontarse a cada trabajador la cuota obrera de la Seguridad Social, el IRPF y cuantos descuentos pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las tablas que se exponen a continuación expresan los salarios bases vigentes durante 1994, siendo el resultado de la aplicación del incremento anteriormente citado, y sin que en ellas se encuentren incluidas la prima de productividad, el plus de antigüedad ni otros pluses.

Grado	Total mes — Pesetas	Total bruto anual — Pesetas
I	85.727	1.285.908
II	95.188	1.427.820
III	104.616	1.569.246
IV	114.077	1.711.158
V	123.538	1.853.070
VI	132.966	1.994.496
VII	142.460	2.136.894
VIII	151.888	2.278.320
IX	161.446	2.421.690

El personal de plantilla tendrá los grados pactados dentro de la aplicación de la valoración de puestos realizada, tal como se expresa en el artículo 9 de este Convenio.

El trabajador no cualificado que ingrese en la empresa con un contrato de duración determinada, quedará adscrito al grado I, durante los seis primeros meses de trabajo.

Al final de dicho período de seis meses, si la evolución de este trabajador ha sido positiva, pasará a tener el grado definitivo correspondiente a su DPT. Si se juzga conveniente o necesario, se prorrogará su aprendizaje por un tiempo no superior a otros seis meses. Durante el período de inserción inicial de seis meses o su posterior prórroga, el trabajador podrá en todo momento solicitar, mediante escrito dirigido a su mando y copia a la Comisión de Valoración de Puestos, la revisión de su situación, alegando las razones objetivas que estime oportuno. Dado este caso, si este informe del mando directo (con el visto bueno del Jefe de Área o superior jerárquico) fuese positivo, accedería al grado definitivo desde la fecha de la solicitud.

D) Plus de tarde.—Se percibirá a razón de 388 pesetas por tarde trabajada.

Si por necesidades de la empresa una persona que está en el turno de tarde es requerida para trabajar de mañana, no percibirá dicho plus, ya que se entiende únicamente por tarde trabajada.

E) Complemento de movilidad.—El complemento de movilidad citado en el punto 3 del apartado m) del artículo 9.º se percibirá a razón de 9.428 pesetas/mes.

F) Plus de nocturnidad.—Se acuerda abonar por este concepto el 52 por 100 del SMI diario (SMI —mensual—/30 * 52 por 100), fijándose su importe para 1994 en 1.015 pesetas/día, percibiéndose por noche realmente trabajada.

G) Turno de guardia para mantenimiento. Disponibilidad.—Para atender las necesidades de fábrica fuera del horario normal del personal de este servicio, es decir, de diez de la noche a seis de la mañana de lunes a viernes, y todo el día del sábado, domingo o festivo, habrá una persona para mantenimiento eléctrico, otra para mantenimiento mecánico, y otra de albañilería, que durante esas horas y esos días portará un aparato «busca-personas».

Durante esos espacios de tiempo, el portador de dicho aparato podrá ser requerido para acudir a la fábrica, para realizar cualquier trabajo propio de su función o categoría profesional.

Los turnos de servicio serán normalmente semanales, correspondiendo al operario que esa semana esté de turno de tarde. A estos efectos, existirá un calendario en el que se especifiquen las guardias anuales para este servicio.

Por otra parte, también la especialidad de los trabajos que realizan los miembros de este servicio, sin necesidad de ser portadores del aparato «busca-personas», requiere que en ocasiones sea necesario, tanto la prolongación de jornada (por averías, mantenimiento preventivo, etc.) como la disponibilidad para trabajar fuera de su jornada habitual, cuando por necesidades de la empresa fuesen requeridos.

Tanto las guardias como la disponibilidad exigen la buena fe de ambas partes, procurando repartir el trabajo en la medida de lo posible, de manera que ello no signifique un aumento, sin causa justificada, de la disponibilidad del personal.

Percepciones económicas:

1. La percepción económica por el servicio de guardia con «busca-personas» será de:

Treinta y siete mil ochocientas pesetas mensuales.

Una hora de desplazamiento.

Abono de las horas que dure la reparación, con redondeos.

El precio de la hora será la correspondiente a su grado de valoración.

2. La percepción económica por la disponibilidad del personal de este servicio será de 12.133 pesetas mensuales.

Estos pluses, pagaderos por meses en los que el Servicio ha sido prestado, no se computarán para el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones, o cualquier otro.

Si a criterio del responsable del servicio de mantenimiento, y por la insistencia a requerimiento de éste, dependiendo de la gravedad del perjuicio causado, originara la pérdida de las percepciones económicas establecidas en el párrafo anterior.

H) Complemento por puesto.—El personal que preste servicio en hornos en turnos rotativos ininterrumpidos realizará un calendario laboral de las mismas horas que el resto de la plantilla, percibiendo un complemento mensual de 22.143 pesetas/mes, por doce mensualidades.

El personal que preste servicio de guarda, realizará un calendario laboral de las mismas horas que el resto de la plantilla, percibiendo un complemento mensual de 22.143 pesetas/mes, por doce mensualidades.

Este complemento de puesto, que se pagaba por el exceso de horas trabajadas, en la actualidad se abonará por los sábados y festivos trabajados.

I) Antigüedad.—Se aplicarán las siguientes tablas para todos los niveles:

Antigüedad	Mensualidad — Pesetas	> 57 años — Pesetas	> 60 años — Pesetas
2 años	1.665	2.498	2.665
4 años	2.821	4.231	4.514
9 años	4.417	6.626	7.068
14 años	6.015	9.022	9.623
19 años	7.646	11.470	12.234
24 años	9.277	13.916	14.844
29 años	10.976	16.464	17.562
34 años	12.675	19.012	20.280

Al personal eventual que pase a formar parte de la plantilla fija de la empresa se le computará la antigüedad correspondiente desde la inicial contratación eventual.

J) Horas extraordinarias.—Se acuerda una fórmula para alcanzar el abono de las horas extraordinarias con el incremento del 75 por 100 estipulado.

Así, en el año 1994 se abonarán las horas extraordinarias al precio hora ordinaria incrementado en un 50 por 100. La fórmula a utilizar para hallar el valor de la hora ordinaria será: Salario base año más complementos personales-año (antigüedad) más complementos de puesto-año dividido por horas de trabajo efectivo-año. Precio hora extra año 1994:

Grado	Hora extra normal — Pesetas	Hora extra festiva — Pesetas
I	1.204	1.505
II	1.402	1.753
III	1.439	1.799
IV	1.574	1.968
V	1.701	2.127
VI	1.853	2.317
VII	1.933	2.417
VIII	2.085	2.606
IX	2.094	2.618

Se considerarán horas festivas las trabajadas los días festivos de calendario oficial y los sábados a partir de las doce horas del mediodía.

Respecto del control previo de las horas extraordinarias se establece lo siguiente:

a) Se crea una Comisión de seguimiento de las horas extraordinarias formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

b) Se reunirán semanalmente y en dicha reunión la Dirección presentará las necesidades de horas extraordinarias, las personas que previsiblemente las llevarán a cabo y los puestos de trabajo en que las desarrollarán.

c) El abono de las horas se realizará de acuerdo al nivel del puesto de trabajo desarrollado.

d) Existirá la capacidad de veto por parte de la representación del Comité de Empresa para la consideración de horas estructurales, perdiendo por lo tanto dichas horas ese carácter, si aún y todo la Dirección decidiese realizarlas.

e) El incumplimiento de estas cláusulas conllevará a no contar con la aprobación, como estructurales, de las horas que se hubieren realizado sin el consentimiento previo.

K) Primas.—La mano de obra directa percibirá las primas de acuerdo con la aplicación del sistema de primas vigente en la empresa. La mano de obra indirecta percibirá dichas primas de acuerdo con el sistema de valoración al mérito. Ambas regulaciones aparecen recogidas en anexo a este Convenio.

L) Atenciones sociales.—En concepto de atención social la empresa satisfará a todo el personal de plantilla las siguientes ayudas en los casos que a continuación se determinan, y con los requisitos que en cada caso se detallan:

Escolaridad.—En concepto de asistencia a la escolaridad, la empresa abonará a todos sus empleados las siguientes cantidades para el ejercicio de 1994:

Por cada hijo entre las edades de dos a seis años la cantidad de 4.402 pesetas anuales.

Por cada hijo entre las edades de siete a dieciséis años la cantidad de 7.334 pesetas anuales.

Las edades se computarán al día 31 de agosto inclusive. Evidentemente se excluyen quienes al 31 de agosto tuvieran diecisiete años.

El requisito para tener derecho al cobro de la escolaridad será el haber estado dado de alta en la empresa en la Seguridad Social desde el 1 de enero hasta el 31 de agosto del año en curso.

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará el incremento a estas cantidades del IPC que se hubiere producido en el año inmediatamente anterior a aquel en que proceda el abono.

Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.—Al personal fijo que se encuentre realizando uno de los dos servicios se le abonará la cantidad de 9.000 pesetas durante el periodo de cumplimiento de los mismos y en mensualidades ordinarias.

Transporte.—Los servicios de autobuses, tanto de ida como de regreso del personal, serán por cuenta de la empresa en la forma y recorrido ya establecidos.

La organización y responsabilidad del transporte estará regulada por el Comité de empresa, con la aprobación de la Dirección, dentro del presupuesto asignado.

Seguro de Vida.—Será por cuenta de la empresa el pago de las primas de Seguro de Vida de todo trabajador en plantilla y cuyas coberturas son:

- Invalidez permanente total: 1.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente absoluta: 1.000.000 de pesetas.
- Muerte natural: 1.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 2.000.000 de pesetas.

Este seguro cubrirá a todos los trabajadores que estén incluidos en nómina de PONSAL las veinticuatro horas del día.

Obsequio por jubilación.—Cuando un trabajador se jubile o pase a situación de invalidez recibirá el obsequio de una vajilla cuyo valor será libre. Asimismo, la tarjeta de compra en la tienda DYCA se les mantendrá de por vida.

Este obsequio nunca podrá ser sustituido por su valor en efectivo. **Ropa de trabajo.**—Como norma general, a los trabajadores que intervinieran en las operaciones de producción se les entregará, previa entrega del deteriorado o roto, un traje de trabajo.

No obstante, a propuesta de la Comisión de Seguridad e Higiene, se entregarán las prendas necesarias en aquellos puestos que por la naturaleza del trabajo así lo requieran.

M) Premio asistencia al trabajo y puntualidad.—Finalizado el año se computarán las horas trabajadas por cada uno de los trabajadores durante el mismo, exceptuando las horas de Asambleas, de Comité y de Consejo de Administración. A la vista de ello, se establecen los siguientes premios como asistencia al trabajo y puntualidad:

Doce mil pesetas a los que tengan trabajadas el 100 por 100 de las horas.

Doce mil pesetas a los que tengan el 99 por 100.

Ocho mil pesetas a los que tengan el 98 por 100.

Cinco mil pesetas a los que tengan trabajado el 97 por 100.

Dichos premios serán abonados, junto con la paga de beneficios, dentro del mes de marzo.

Sin perjuicio de los premios en metálico citados, quien hubiera trabajado en el ejercicio de 1993 el 100 por 100 de las horas programadas, tendrá derecho a un día de permiso retribuido, que se disfrutará en la fecha que determine el trabajador, siempre que exista acuerdo previo con el mando de la Sección a que pertenece, con objeto de no generar problemas de producción.

Artículo 11. *Seguridad e Higiene.*

Se acuerda elaborar un presupuesto para el capítulo de Seguridad e Higiene, al objeto de adoptar las medidas que se consideren necesarias en esta área en atención a las propuestas que efectúe la Comisión correspondiente, dotando de ejecutividad las decisiones allí alcanzadas.

En el caso concreto de las condiciones ambientales extremas, cuando éstas sean de extremado calor o frío, la Dirección de la empresa negociará con el Comité de Empresa una serie de medidas puntuales tendentes a aliviar la penosidad de tales temperaturas.

Artículo 12. *Formación.*

La Dirección de la empresa, consciente de la importancia que tiene la formación tanto para la gestión adecuada como para afrontar las necesidades futuras de la misma, elaborará anualmente un programa de formación en cuya definición se tendrán en cuenta las aportaciones que el Comité de Empresa considere oportuno realizar.

Asimismo, se acuerda establecer la «Norma sobre Reciclaje», que por su extensión se incorpora a este Convenio como anexo.

Si a juicio del Comité de Empresa y la Dirección de PONSAL los objetivos perseguidos en la antedicha norma no fuesen conseguidos, la Dirección podrá hacer uso del sistema de polivalencia que fue presentado en su momento.

Artículo 13. *Información al Comité y derechos sindicales.*

A) La Dirección facilitará al Comité cuanta documentación sea precisa para profundizar los temas tal como establecen las leyes vigentes, y también le informará mensualmente sobre la evolución general del Plan de Gestión, comprometiéndose el Comité de Empresa a informar a los trabajadores cada trimestre del cumplimiento por su parte del Plan de Gestión en cuanto a aspectos sociales.

B) En todo lo relacionado con materia sindical, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en cada momento. Las horas sindicales serán computadas mes a mes por el Departamento de Personal, y podrán ser acumuladas en uno o varios de los miembros del Comité

de Empresa, o Delegados sindicales, sin rebasar el máximo correspondiente, para lo que se cumplirán los siguientes requisitos:

1. Deberá tratarse de acumulación entre miembros de la misma Central sindical.
2. La acumulación deberá ponerse en conocimiento de la Dirección de la empresa dentro del mes inmediatamente anterior a la fecha de inicio y con al menos cinco días de antelación.
3. En el escrito se hará constar:
 - a) El nombre de la(s) persona(s) que acumulará(n) horas sindicales.
 - b) El porcentaje de horas objeto de acumulación.
- C) Los miembros del Comité de Empresa podrán utilizar sus horas retribuidas para actividades de formación sindical, teniendo que comunicarlo a la empresa, con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas y justificando la asistencia a dicha actividad.

Artículo 14. *Jubilaciones.*

Con el fin de intentar facilitar el acceso de los trabajadores a la situación de jubilación o, en su caso, mejorar las condiciones en que ésta se produzca, la Dirección de la empresa se compromete a estudiar posibles fórmulas que conduzcan a los dos objetivos citados, informando al Comité de empresa de las vías que en ese sentido se consideren adecuadas.

Artículo 15. *Comisiones paritarias.*

Cuando en las Comisiones paritarias existentes o que se creen entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa no se llegue a un acuerdo y agotadas las vías de solución del posible problema, se recurrirá a un arbitraje, propuesto por la Dirección de la empresa.

Si por cualquier motivo la Dirección no propone el arbitraje en un período de cinco días laborables, el Comité de Empresa podrá proponer el arbitraje correspondiente.

La propuesta del arbitraje se deberá hacer atendiendo a la competencia profesional en el tema que se dirime de la persona u organismo propuesto.

El dictamen del arbitraje será vinculante para todas las partes implicadas, aceptando su resolución.

Para el resto de funcionamiento de las Comisiones paritarias se estará a lo dispuesto en las normas específicas ya redactadas o que se redacten al respecto.

Artículo 16. *Disposición final.*

A la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogados y sin ningún efecto todos los acuerdos adoptados en reuniones mantenidas entre la Dirección y el Comité de Empresa, que no estén recogidos en este documento.

Disposición adicional primera. *Fondo de previsión de situaciones futuras.*

Durante la vigencia de este Convenio la empresa se compromete a la creación y materialización de un «Fondo de Previsión de situaciones futuras» que se integrará exclusivamente con:

- a) Aportaciones hechas por PONSAL, en cuantía equivalente al 7 por 100 de la masa salarial del año 1994, mediante aportaciones trimestrales.
- b) Una cantidad económica equivalente al importe de ciento veintitrés horas de trabajo de toda la plantilla, a lo largo de 1994, también por aportaciones trimestrales.
- c) Cuantas otras aportaciones con cargo a la empresa pudieran venir de mutuo acuerdo la empresa y el Comité.

La titularidad de dicho fondo corresponde a la empresa, y estará bajo custodia y decisión del Consejo de Administración de PONSAL.

Disposición adicional segunda

Durante la vigencia de este Convenio la empresa se compromete a la realización de un estudio que, englobando aspectos como reducción de absentismo, mejora de la calidad y producción, en el que se contemplen aspectos técnicos, jurídicos, etc., pueda redundar en la mejora de las condiciones de los trabajadores.