

20921 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, S. A.» — (Código de Convenio número 9004472), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1994, de una parte por miembros de Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de otra por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 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 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, 7 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO ESTATAL, PARA LA EMPRESA «ROCALLA, SOCIEDAD ANONIMA» Y SUS TRABAJADORES. CON LA EXCEPCION DE LA FACTORIA DE SANT VICENT DEL RASPEIG

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1. AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.

Este Convenio afecta a todos los centros de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», con excepción de la factoría de Sant Vicent del Raspeig, y comprende a todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que preste sus servicios en la empresa, excepción hecha del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores y los Directores de división.

SECCIÓN 2. VIGENCIA, PRÓRROGA Y REVISIÓN

Artículo 2.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1994 y mantendrá su vigencia hasta el 28 de febrero de 1995, prorrogándose tácitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no mediar solicitud o preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo.

La prórroga o en su caso los futuros Convenios entrarán en vigor el día 1 de marzo y tendrán vigencia hasta el último día de febrero del año siguiente.

Artículo 3.

Serán causas suficientes para que las representaciones económica y social puedan pedir la revisión del Convenio, las siguientes:

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

b) Las disminuciones en el rendimiento colectivo o en la calidad de los productos o el incremento del absentismo, siempre que den lugar a un aumento de los costos de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

SECCIÓN 3. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA PERSONAL, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 4.

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

Artículo 5.

Las condiciones que se pactan son compensables en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por otra causa.

Artículo 6.

Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Artículo 7.

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

Artículo 8.

Atendiendo al principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz en el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

SECCIÓN 1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9.

Se aplica el sistema de valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, carga y colocación, en relación con el artículo 9 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la adecuación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Artículo 10.

El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en los apartados b) y c) del anexo número 1.

Artículo 11.

La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución de la prima correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

Artículo 14.

Los trabajadores, establecido el sistema de prima o incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y velando por la mejor calidad de la obra encomendada.

SECCIÓN 2. MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Artículo 15.

Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento directo de amianto en Castelldefels y por lo que se refiere a establecer medidas de evaluación, control, corrección, prevención y protección de la salud de las personas, se estará a lo que dispone el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, aprobado por Orden de 31 de octubre 1984.

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

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

SECCIÓN 3. MONTADORES DE CUBIERTAS

Artículo 16.

Los Ayudantes de Montadores de cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de cubiertas cuando la sección técnica de la empresa emita informe sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Artículo 17.

Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de cubiertas o Colocadores, a petición propia o por decisión de la empresa, se someterán a examen médico, a cargo del médico de la empresa, y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará la retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que corresponda al nuevo puesto de trabajo asignado.

SECCIÓN 4. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.

La jornada que se realice en régimen de turno dará derecho a veinticinco minutos de descanso, de manera que en ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos necesarios entre los distintos grupos de trabajadores. En cualquier caso dicho descanso, excepto en casos de avería o fuerza mayor, se producirá entre ocho treinta y diez treinta horas para el primer turno; entre dieciocho y diecinueve treinta horas para el segundo turno y entre una treinta y dos treinta horas para el tercer turno.

Si la no paralización de la actividad comporta al trabajador el no poder realizar la totalidad de la pausa o parte de ella dentro de los ciclos horarios que se especifican en el párrafo anterior, se abonará una compensación económica en la cuantía que se especifica a continuación:

Complemento por cada cinco minutos de pausa trabajada (de 1 de marzo de 1994 a 28 de febrero de 1995):

Nivel	Diurno — Pesetas	Nocturno — Pesetas
VI	124	143
VII	115	133
VIII	112	129
IX	105	121
X	99	114
XI	90	105
XII	85	98

Artículo 19.

La rotación de los turnos se efectuará por periodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tiene establecida en la actualidad.

Artículo 20.

Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el artículo 18.

Quedan incluidos en este régimen de jornada normal o partida, todo el personal de oficinas centrales, el de delegaciones comerciales y los técnicos y administrativos de la fábrica de Castelldefels.

Artículo 21.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Este régimen de jornada comportará que los trabajos propios de mantenimiento y limpieza de máquinas de producción de la fábrica de Castelldefels tengan que hacerse en sábado. En tal caso quienes deban llevar a cabo dicho trabajo en sábado vacarán anticipadamente el lunes anterior, iniciando por tanto su jornada semanal el día siguiente martes. A este respecto se considerará concluida la jornada semanal a partir de las catorce horas del sábado, a excepción de aquellos trabajos o servicios de carácter ininterrumpido o permanente que seguirán su funcionamiento normal.

Los distintos centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona y de la efectividad del servicio que presten, un horario semanal diferente siempre que el computo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de cuarenta horas semanales.

En todos los casos se entiende que las pausas de descanso establecidas se hallan incluidas en el tiempo de trabajo efectivo.

De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente reseñado, su aplicación sería inmediata.

Artículo 22.

Aquellos trabajadores u operarios de fabricación que por su función profesional o puesto de trabajo, les corresponda anticipar su entrada al trabajo para abrir el ciclo laboral de otros, o retrasar la salida del mismo para cerrarlo, y por esta razón se les deba desplazar del horario habitual, bien por el principio o por el final de la jornada, dará lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 por 100 sobre el valor hora jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el tiempo desplazado se compense con reducción de jornada de igual duración.

La Dirección, oído el trabajador, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo indicará el momento propicio para usar de la reducción a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 23.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 24.

Se permitirá la entrada al trabajador, durante tres días al año, una vez rebasada la hora inicial de cada turno con una tolerancia de tres horas. Dicha tolerancia y el que haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 25.

Se concede una tolerancia no superior a media hora para tener acceso al puesto de trabajo después de iniciado el turno. Una vez transcurrido dicho tiempo no se podrá entrar en el centro, considerando la no presentación hasta entonces como falta de asistencia al trabajo. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 26.

El personal adscrito a la máquina «Bell» trabajará en tres turnos rotativos, atendidos por cuatro equipos de personal, que prestarán sus servicios por periodos de ocho días de los cuales seis serán de trabajo efectivo y dos de descanso. Las compensaciones económicas así como las especiales condiciones por trabajo ininterrumpido figuran en el anexo 10.

SECCIÓN 5. VACACIONES

Artículo 27.

El personal de la Empresa realizará anualmente veinticinco días laborales de vacaciones, de los cuales, veintidós se disfrutarán seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutarán durante el período de invierno, en las fechas que de común acuerdo se establezcan en cada centro de trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus Delegados y/o Comités de Empresa.

A efectos de cómputo de días de vacaciones se considerarán todos los días laborables, incluidos los sábados que no tengan específicamente carácter festivo.

Artículo 28.

Si, a requerimiento de la Dirección y por causa de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que modificar el período de vacaciones pactado previamente, le será incrementada en un 30 por 100 la retribución que corresponda a los días desplazados.

No se entenderá como modificación del periodo de vacaciones cuando en razón del puesto de trabajo que se ocupe proceda la adecuación a período distinto del pactado con el resto de trabajadores.

Podrá darse esta situación en los casos de secciones como Talleres, Carga y Descarga, Oficinas, Portería y Vigilancia, equipos de recuento de

material, cuyas vacaciones por razones prácticas de mantenimiento y conservación de maquinaria e instalaciones, así como de servicios, conviene sean realizadas en períodos distintos de los pactados para el resto de los trabajadores.

Artículo 29.

Si un trabajador causa baja por enfermedad en período de vacaciones, éste se interrumpe y se reanuda al producirse el alta. Si dicha interrupción se produce durante las vacaciones de invierno, la reanudación podrá tener lugar dentro de los cuatro primeros meses del año siguiente.

SECCIÓN 6. TRABAJO DOMINICAL

Artículo 30.

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

CAPITULO III

Retribución

SECCIÓN 1. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 31.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario, del 17 de agosto de 1973, la retribución se distribuye en la siguiente forma:

- A) Salario Base.
- B) Complementos:

- a) Personales: Antigüedad.
- b) De puesto de trabajo: Trabajo nocturno, altura, toxicidad y penosidad, jornada partida.
- c) De calidad o cantidad de trabajo: Prima, incentivo, plus de actividad, horas extraordinarias.
- d) De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias, participación en beneficios.

- C) Indemnización: Plus de distancia y transporte.

SECCIÓN 2. SALARIO

Artículo 32.

Para todo el personal de la empresa, se mantendrán todos los valores referidos a 28 de febrero de 1994, los siguientes conceptos retributivos: salario base, premio de antigüedad, primas e incentivos, plus de actividad, complemento por jornada partida, complemento de pausa trabajada, plus de distancia, plus de altura, plus de toxicidad y penosidad, valores del régimen de trabajo a cuatro turnos en máquina Bell y horas extraordinarias.

Los valores del plus nocturno son los que figuran en el anexo número 8.

En lo señalado en el anterior párrafo primero, se mantienen: el fondo social, la ayuda a la enseñanza, el servicio militar y el complemento de jubilación. Anexo número 11.

Se establecen unos ingresos mínimos garantizados para los niveles VIII al XII, que comprenden todos los conceptos retributivos que se expresan en el primer párrafo de este artículo, excluido el premio de antigüedad. Anexo número 4.

SECCIÓN 3. ANTIGÜEDAD

Artículo 33.

El premio de antigüedad comprenderá dos bienios y siete quinquenios, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el anexo número 5.

El premio de antigüedad se calculará y hará efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- a) Los bienios y quinquenios, en cuanto a períodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la empresa, en la forma prevista en el apartado b).

b) El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de abril para los trabajadores ingresados entre 1 de enero y el 30 de junio, y el 1 de octubre para los ingresados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

El premio de antigüedad se percibirá de acuerdo con la categoría profesional que tenga el trabajador, de tal forma que cualquier cambio de categoría implicará una adecuación inmediata de los valores anteriormente acumulados.

SECCIÓN 4. PLUS DE ACTIVIDAD

Artículo 34.

Se establece un plus de actividad que percibirá el personal de condición «diario» que trabaje en régimen de prima en la fábrica de Castelldefels (anexo número 7).

SECCIÓN 5. TRABAJO NOCTURNO

Artículo 35.

El personal que, en jornada normal, trabaje en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis, percibirá por el concepto de trabajo nocturno, la cantidad que se señala en el anexo número 8 por día de trabajo.

No se abonará cantidad alguna por este concepto cuando en turno diurno se trabaje hasta una hora dentro de los límites señalados en el párrafo anterior.

SECCIÓN 6. PLUS DE ALTURA

Artículo 36.

Los montadores de cubiertas percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 238 pesetas por día laborable de montaje, durante la vigencia del Convenio.

SECCIÓN 7. PLUS DE TOXICIDAD Y PENOSIDAD

Artículo 37.

Los trabajadores que están ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o penosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán un plus cuya cantidad se especifica en el anexo número 9.

SECCIÓN 8. JORNADA PARTIDA

Artículo 38.

El personal de fabricación que trabaje en régimen de jornada de mañana y tarde percibirá un complemento salarial, cuyo valor queda fijado en el anexo número 6. Dejará de percibirse este complemento de pasar el trabajador a régimen de jornada continuada.

SECCIÓN 9. PRIMA-GARANTÍA MÍNIMA

Artículo 39.

A todo el personal que trabaje a prima y que pertenezca a fábrica, se le garantiza una prima mínima de 100 pesetas por hora efectiva de trabajo, durante toda la vigencia del Convenio.

SECCIÓN 10. PAGAS, VACACIONES Y BENEFICIOS

Artículo 40.

El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de treinta días de retribución cada una, y se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Artículo 41.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

Artículo 42.

La retribución de las pagas señaladas en el artículo 41 y de las vacaciones, comprende el salario base, el premio de antigüedad y, en su caso, la prima, plus de actividad y jornada partida.

Para el personal que trabaje a prima, en cuanto a la primera paga extraordinaria y vacación, se tomará como módulo diario de dichos con-

ceptos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de marzo, abril y mayo del año, por el número de dichos días. En cuanto a la segunda paga extraordinaria, el cálculo se referirá a los meses de agosto, septiembre y octubre.

Estas pagas extraordinarias, a estos efectos, se entiende que comprenderán veinticinco días laborables, cada una.

Artículo 43.

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

Artículo 44.

La participación en beneficios consiste en el pago de treinta días de retribución, comprensiva a estos efectos, de los conceptos que se indican en los dos párrafos siguientes, en la vigencia del Convenio.

Para el personal que trabaja en régimen de prima, se comprenden en la retribución, salario base, antigüedad, plus de actividad, jornada partida y prima equivalente que corresponderá a veinticinco días laborables.

Para el resto del personal se comprenden en la retribución, salario base o superior consolidado y antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, percibirá la participación de beneficios en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción del mes.

En el mes de octubre de 1994, se hará efectivo a cuenta quince días de este concepto.

SECCIÓN 11. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 45.

Se considerarán horas extraordinarias normales aquellas cuya necesidad se presente como indispensable en razón de: reparación de siniestros, daños extraordinarios, previsión de pérdidas de materias primas, etc. Se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas otras también necesarias en trabajos que, por exigir una especialización determinada o por premura de tiempo, no tengan posible contratación transitoria o temporal, tales como: exceso imprevisto de salidas por acumulación de pedidos o períodos punta de producción, reparación de unidades productoras o sus anexos, cambios de turno, preparación y pago de nómina, suplencia por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios expuestos, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, al objeto de que, de acuerdo con las circunstancias propias de cada centro de trabajo, se pueda establecer su tipificación definitiva. El valor de las horas extraordinarias se fijará en función de lo que la Ley establezca en cada momento.

SECCIÓN 12. PAGO DE RETRIBUCIÓN

Artículo 46.

Sin modificar la condición que tienen reconocida los trabajadores en orden a su retribución, a tenor de los niveles y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo de 28 de agosto de 1970 y de lo establecido en el anexo número 1, la retribución se computará, por períodos mensuales naturales, pagándose a través de entidad bancaria y de forma que el personal pueda disponer de sus emolumentos el último día del mes. Si dicho día coincide en festivo se adelantará el pago al día anterior.

Artículo 47.

Los valores de cada una de las partidas que componen la estructura salarial del personal incluido en los grupos de Técnicos, Administrativos, Mercantiles, Mandos y Subalternos, serán siempre divisibles de 30.

Para ello se redondearán las cantidades resultantes, por encima o por debajo, según la fracción alcance o no los cincuenta céntimos.

La misma fórmula de redondeo se aplicará sobre los valores salariales de cómputo diario.

En todos los casos, serán también redondeadas las cantidades líquidas a percibir.

CAPITULO IV

Licencias

Artículo 48.

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

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
b) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos, tres días naturales, prorrogables en un día más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en dos días más si el hecho acaece a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo. En caso de muerte del cónyuge, los tres días iniciales se ampliarán a cuatro, si existen hijos menores.

c) Por nacimiento de hijo, dos días laborables, prorrogables en dos días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en tres días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

Si concurriera enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en tres días naturales más.

Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en primer grado, y hermanos, dos días naturales, prorrogables en un día natural más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y dos días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

e) Por matrimonio de hijo y/o hermano de un trabajador, un día laborable, prorrogable en un día más natural, si el hecho ocurriese a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo, y en dos días naturales más, cuando el hecho se produzca a más de 100 kilómetros del centro de trabajo.

f) Por cambio de domicilio un día retribuido. Si la empresa desplazase a algún trabajador y ello implicase cambio de domicilio, los días que emplease en el mismo serían retribuidos.

g) Por defunción de tíos o sobrinos naturales o políticos, el día siguiente al fallecimiento. Se ampliará en un día más si el hecho ocurre a distancia superior a 200 kilómetros.

En la retribución por día laborable de licencia se incluirá el valor prima, cuyo abono se hará en base a la media individual utilizada para el pago de dicho valor en la última gratificación extraordinaria de julio o Navidad, satisfecha.

Artículo 49.

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

Artículo 50.

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

Estas ausencias no serán retribuidas.

CAPITULO V

Aspectos sociales

SECCIÓN 1. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Artículo 51.

A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, se les abonará el 100 por 100 de la suma de los conceptos de salario base, antigüedad, prima, plus actividad y jornada partida. A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común, como en el de accidente de trabajo, la prima a la producción se calculará

sobre la base del promedio de la percibida en los días trabajados dentro de los treinta días anteriores a la fecha de la baja.

La empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicha suma.

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

Una vez se produzca la calificación del accidente o se pase a la situación de invalidez provisional, se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 52.

La empresa a fin de reducir el absentismo debido a supuestos fraudulentos o abusivos, se reserva la potestad de inspeccionar bien sea a través del médico de empresa, bien a través de otros procedimientos aquellos casos en los que considere que pueda darse dicho supuesto.

De dichas actuaciones serán informados los comités de empresa o Delegados de Personal.

En el supuesto de que se detecte algún caso de absentismo fraudulento o abusivo alegando enfermedad común o accidente no laboral, se comunicará al Comité de Empresa. En estos casos la empresa no completaría las prestaciones de la Seguridad Social y, el importe que este complemento representaría, se destinaría a un fondo que serviría para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos. Dicho fondo se administraría conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa.

SECCIÓN 2. JUBILACIÓN

Artículo 53.

Los trabajadores en activo que hallándose entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad, decidan acogerse voluntariamente a la jubilación, lo solicitarán a la empresa y previo acuerdo de la Comisión Paritaria, acreditarán derecho a la percepción de la empresa, de un complemento vitalicio y mensual cuya cuantía mínima, en función de la edad, del nivel profesional, y de la antigüedad en la empresa, queda fijada en el anexo número 11.

De dicho complemento la empresa efectuará catorce pagos al año.

A solicitud del trabajador y asimismo previo acuerdo de la Comisión Paritaria, la empresa sustituirá dicho complemento vitalicio por un único pago, de importe equivalente al resultado de multiplicar por 140 la cantidad que corresponda al trabajador según el anexo 11.

El complemento por jubilación se establece como compensatorio e indemnizatorio del perjuicio económico que reporta al trabajador el acceder anticipadamente a su jubilación, por lo que en ningún caso tendrá la consideración de salarial.

SECCIÓN 3. AYUDA A LA ENSEÑANZA

Artículo 54.

La empresa facilitará una ayuda económica para contribuir a los gastos de guardería, parvulario o enseñanza general de los hijos de los trabajadores, desde su nacimiento hasta la edad de dieciséis años.

La empresa abonará a los trabajadores el importe del justificante de los gastos referidos en el párrafo anterior hasta una suma límite mensual por hijo. Dicha suma será de 611 pesetas, durante el período escolar comprendido durante la vigencia del Convenio.

Artículo 55.

La empresa cubrirá como mínimo el 50 por 100 del coste de los cursos que realicen los trabajadores siempre que el presupuesto destinado a los planes de formación lo permitan.

La Dirección de la empresa informará anualmente a los miembros del Comité de Empresa de los planes de formación existentes, así como del presupuesto existente al respecto.

Todos los trabajadores podrán solicitar ayuda para sufragar una parte o la totalidad del coste de los cursos que realicen. La empresa considerará todas las solicitudes que haya y, oído el Comité de Empresa, dará contestación a las mismas.

En la concesión de estas ayudas tendrán preferencia las solicitudes que reúnan las condiciones siguientes:

- a) Que los estudios tengan relación con las tareas o funciones del interesado en la empresa o estén relacionados con el plan de formación.
- b) Que los estudios se realicen en centro reconocido oficialmente.
- c) Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Artículo 56.

La empresa facilitará modificación temporal del horario a los trabajadores, cuando con el objeto de realizar estudios de alfabetización o primarios, lo soliciten.

Aun sin concurrir modificación de horario, o además de ello, la empresa facilitará igualmente jornadas de trabajo inferiores a condición de que dentro de cada ciclo mensual natural, y previo pacto con el trabajador, éste recupere las horas correspondientes.

La autorización que en su caso se conceda, estará supeditada a la asistencia continuada a las clases, que deberá justificar documentalmente el trabajador, a petición de la empresa. De no cumplir este requisito, quedaría anulada automáticamente la autorización con obligación inmediata del trabajador a reincorporarse a los horarios y turnos regulares.

SECCIÓN 4. SERVICIO MILITAR

Artículo 57.

Los trabajadores de la empresa mientras se hallen cumpliendo el servicio militar, percibirán la cantidad de 15.756 pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 41.

SECCIÓN 5. FONDO SOCIAL

Artículo 58.

Sustituyendo las aportaciones empresariales para la «Agrupación Cultural y Deportiva de Rocalla, Sociedad Anónima», para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destina la cantidad de 4.817.083 pesetas anuales, cuyo importe revertirá íntegramente en el personal de la empresa, para atenciones sociales.

Dicho fondo será administrado por los representantes de los trabajadores en la forma que ellos crean oportuna y atendiendo siempre a razones de mayor interés, necesidad y justicia.

Una vez decidida la distribución y antes de proceder a la misma, será expuesta a la Dirección. Esta aceptará la propuesta de no existir planteamiento que se contradiga con el espíritu del presente artículo y aportará las cantidades para cumplir las decisiones aprobadas.

Todas las prestaciones o pagos que se efectúen deberán justificarse documentalmente a la empresa.

SECCIÓN 6. EXCEDENCIAS

Artículo 59.

Completando la normativa que regula la concesión de excedencias se establece en esta materia lo siguiente:

1. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de excedencia que se produzcan, así como de la resolución que la Empresa adopte en cada caso.

2. Al conceder la excedencia, cuando se haya solicitado para atender obligaciones ineludibles de carácter familiar explicitadas y justificadas por el trabajador, la Empresa en el escrito de concesión garantizará el reingreso inmediato del trabajador al finalizar la misma, siempre que lo solicite en el plazo legal.

3. Quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior en el caso de que, en el momento de finalizar la excedencia, se hallare la Empresa o el centro de trabajo de que se trate en situación de regulación de Empleo, paro tecnológico o en cualquiera otra asimilable que comportara reducción de plantilla.

4. La Empresa considerará la posibilidad de reingreso anticipado a partir del momento que se cumpla la mitad del tiempo por el que se hubiere concedido la excedencia, siempre que el trabajador formalmente así lo solicite.

5. En todos los casos la Empresa concederá una prórroga no superior a un año, siempre que medie solicitud por escrito en este sentido dentro del plazo legal para solicitar el reingreso por conclusión de la excedencia.

SECCIÓN 7. SEGURO DE INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO

Artículo 60.

La Empresa contratará y mantendrá en vigor la póliza o pólizas de Seguros que cubran los riesgos que se relacionan, con la indemnización que se fija:

Fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.400.000 pesetas.

Fallecimiento derivado de accidente de circulación: 2.100.000 pesetas.

Fallecimiento derivado de otras causas incluye enfermedad común: 700.000 ptas.

Percibirán la indemnización los herederos del trabajador o bien la persona o personas designadas expresamente por el mismo.

Invalidez permanente total o absoluta para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Trabajadores menores de cincuenta y cinco años: 3.000.000 de pesetas.

Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años: 2.500.000 ptas.

Invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta, derivada de enfermedad común: 700.000 pesetas.

La calificación de la invalidez corresponderá en todo caso a la autoridad competente.

SECCIÓN 8. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 61.

Las trabajadoras que estando embarazadas ocupen un puesto de trabajo no adecuado a su estado, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo. Dicha solicitud deberá venir acompañada de un informe previo del médico especialista de la Seguridad Social, que sometido a la consideración del Médico de Empresa producirá pronunciamiento por parte de éste. De ser favorable dicho pronunciamiento, el médico de Empresa emitirá propuesta en este sentido procediéndose de inmediato al traslado.

Concluido el embarazo, reincorporada la trabajadora, pasará a ocupar el puesto de trabajo de procedencia u otro de su categoría profesional.

Las posibles ausencias por incapacidad laboral transitoria cuya causa tenga relación directa con el embarazo, no se computarán por la Empresa en caso de despido por causas objetivas.

SECCIÓN 9. PLUS DE DISTANCIA

Artículo 62.

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

De 1 a 5 kilómetros, 30 pesetas por día.

De 5 a 10 kilómetros, 55 pesetas por día.

De 10 a 15 kilómetros, 79 pesetas por día.

Más de 15 kilómetros, 102 pesetas por día.

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

Aquellos trabajadores que perciban cantidades superiores a las estipuladas en el presente artículo en concepto de desplazamiento no tendrán derecho al mencionado complemento.

CAPITULO VI

Aspectos sindicales

Artículo 63.

En materia de funciones y garantías de los representantes del personal, así como sobre derechos sindicales, se estará a la legislación vigente en cada momento y a lo expresado en el anexo número 11.

CAPITULO VII

Prendas de trabajo

Artículo 64.

El personal que presta sus servicios en la fábrica, almacenes, Montadores, y Ayudantes de Cubiertas y los Conductores de turismos serán provistos de ropa de trabajo. Las características de las prendas de trabajo serán determinadas por el Departamento Técnico, oído el Comité de Empresa. Al personal de fabricación se le entregará dos juegos de prendas

cada año (dos pantalones, una camisa y una chaqueta). Al personal que trabaje al aire libre de forma continuada se le entregará un juego de prendas de pana cada dos años.

Artículo 65.

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

CAPITULO VIII

Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Artículo 66.

Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, compuesta por 6 representantes de la Empresa y 6 representantes de los Trabajadores, siendo elegidos éstos últimos por los Delegados y/o Comités de Empresa.

La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, si existe disparidad de criterios en la interpretación de las cláusulas del Convenio.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los respectivos asesores de ambas representaciones.

En caso de no coincidencia, ambas partes se someterán al dictamen de la autoridad laboral competente.

Cláusula adicional primera.

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

Cláusula adicional segunda.

Los acuerdos pactados en este Convenio se tendrán en consideración a efectos de cálculo y abono, para la determinación del complemento de Empresa en los casos de trabajadores que se hallen en I.L.T., en el momento de entrar en vigor el convenio y hasta que se produzca el alta médica correspondiente.

Cláusula adicional tercera.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo que se pacta, la Dirección y el Comité de Empresa tratarán las cuestiones que se planteen sobre cambio de categoría profesional y/o puestos de trabajo.

ANEXO 1

A) Valoración de puestos de trabajo:

1. Se sigue el estudio científico del trabajo, mediante la valoración de los factores diversos que lo componen, en aquellos puestos que aparecen y aquellos que sufren variaciones o mejoras.

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

Grados	Puntuación	Grados	Puntuación
1	Más de 251	6	136 a 158
2	230 a 250	7	113 a 135
3	205 a 229	8	91 a 112
4	181 a 204	9	68 a 90
5	159 a 180	10	Menos de 68

3. Mientras subsista la precedente valoración de puestos cuya relación se halla a disposición de todo el personal afectado, regirá la tarifa que a continuación se relaciona.

Grados	Pesetas/punto recuperado De 1-3-1994 a 28-2-1995
1	0,814
2	0,804
3	0,793
4	0,784

Grados	Pesetas/punto recuperado De 1-3-1994 a 28-2-1995
5	0,753
6	0,723
7	0,690
8	0,662
9	0,628
10	0,591

B) Adecuación de categorías y puestos de trabajo a niveles.

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
<i>Personal de fabricación</i>	
Encargado Jefe	VI
Encargado	VII
Jefe de Equipo-Oficial	VIII
Maquinista máquina producción placas. Verificador. Jefe de Equipo carga. Chófer camión.	
Oficial	IX
Preparación de mezcla amiantos. Cilindrero máquina placas. Cilindrero máquina tubos. Tractorista y carretillero. Maquinista máquina inyección. Maquinista máquina depósitos. Maquinista máquina tubos. Mecánico sección 19. Mecánico sección 15. Mecánico transporte interiores. Gruero nave planchas. Grúa patio. Máquina calibradora «Rocalite». Maquinista máquina pintado placas. Maquinista corte automático material seco. Vigilancia máquinas tubo placas. Desmoldeo con máquinas. Torneado tuberías, copas y cambio medidas. Jefe Equipo plásticos. Molturación amianto. Gruero sección 15-B. Moldeo manual depósitos. Ayudante soldador cintas goma. Carretilla elevadora. Moldeo piezas especiales. Verificador. Preparador e impregnación plástico. Cilindrero máquina inyección. Preparación mezclas plásticos.	
Categoría y puestos de trabajo	Nivel
Especialista de primera	X
Conductor tractor pequeño. Cortador máquina placas (mecánica). Cortador máquina placas (manual). Preparación bombos. Vigilancia caldera vapor «Mazza». Colocador cabezas a tubería «Mazza». Pintado material «Rocalla» a pistola. Limpieza máquinas. Moldeo manual. Tornear tubos. Disco corte y recuperación. Preparación piezas carga. Cortador discos plástico. Bobinador plástico. Pulir máquina. Preparar material y carga de camiones.	

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
Engrasar planchas metálicas. Apilar material patio y control. Apilar canales, pecerío y control. Movimiento de material. Control de fabricación cabezas a tubos. Moldear tapas depósitos y desmoldear. Reparar depósitos fraguados. Cortar depósitos con máquina. Vigilancia elementos recuperación aguas residuales.	
Especialista de segunda	XI
Imprimación «Rocalite». Máquina pintado placas, alimentación y evacuación. Ayudante corte automático material seco. Máquina desfibadora. Repasadores piezas tiernas. Pulir material a mano. Apilado y regado de material. Ayudante desmoldeo mecánico. Limpieza moldes. Acabado tuberías. Pulir a máquina. Carga de camiones. Ayudante moldeo manual. Limpieza bobinas plástico. Recuperación planchas plástico. Desmoldeo estufa pecerío. Ayudante recepción amianto molturado. Abocardado tubería de plástico.	
Ayudante	XII
Limpiezas.	
Categoría y puestos de trabajo	Nivel
Contramaestre Jefe	VI
Encargado Jefe montadores cubiertas.	
Contramaestre	VII
Oficial de primera	VIII
Montador cubiertas de primera. Mecánico. Carpintería. Fontanería. Eléctrico. Soldador cintas goma. Fabricación moldes plástico 11, 12, 15-B, 16 y 60. Tractorista y conductor camiones. Pintura. Albañil. Modelista.	
Oficial de segunda	IX
Montador cubiertas de segunda. Mecánico. Carpintería. Fontanería. Eléctrico. Pintura. Albañil. Modelista. Reparación planchas de acero. Tractorista y carretillero.	
Oficial de tercera	X
Montador de cubiertas de tercera. Mecánico. Carpintería. Fontanería.	

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
Eléctrico. Pintura. Albañil. Modelista.	
Aprendices de segundo año	XIII
Aprendices de primer año	XIV

C) Personal técnico superior y medio, Administrativos, personal mercantil y subalternos.

Categoría	Nivel
Ingeniero superior	II
Licenciado. Médico.	
Arquitecto técnico	III
Ingeniero técnico. Graduado Social. Delegado sucursal. Ayudante técnico Sanitario. Jefe Administrativo de primera. Jefe de Organización de primera. Jefe Proceso de Datos. Jefe Proyectos. Analista.	
Encargado general	IV
Subdelegado sucursal. Maestro Industrial. Analista Programador.	
Delineante superior	V
Jefe Administrativo de segunda. Jefe de Compras. Jefe de Sección de Organización de segunda. Programador. Jefe de Explotación.	
Oficial Administrativo de primera	VI
Técnico comercial. Técnico de organización de primera. Delineante de primera. Encargado de sección de laboratorio. Operador de ordenador.	
Delineante de segunda	VII
Técnico de organización de segunda. Viajante.	
Oficial administrativo de segunda	VIII
Corredor de plazas. Chófer de turismo. Auxiliar de programador. Auxiliar de operador.	
Auxiliar administrativo y Telefonista	IX
Calcador. Auxiliar de Organización. Vendedor. Jefe de Almacén. Listero. Conserje. Guarda Jurado.	
Auxiliar de laboratorio	X
Portero. Vigilante. Ordenanza. Enfermero. Cobrador. Almacenero.	

Categoría	Nivel
Personal de limpieza	XII
Aspirante administrativo de diecisiete-dieciocho años	XIII
Aspirante técnico de diecisiete-dieciocho años. Aspirante de laboratorio de diecisiete-dieciocho años. Botones de diecisiete-dieciocho años.	
Botones de dieciséis-dieciséis años	XIV

ANEXO 2

Sistema de retribución por trabajo a prima

1. Retribución de cálculo directo. Puede ser el cálculo individual o por grupo y en ambos casos se utilizan los baremos obtenidos por cronometraje previo, estando basado el sistema en el pago de puntos recuperados, obtenido éste a su vez por diferencia entre los puntos concedidos y los puntos asignados por presencia.

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

2. Retribución de cálculo indirecto. Se aplica este sistema a todos los restantes puestos de trabajo en los que no sea posible establecer un baremo para el cálculo directo. Su importe es variable, de acuerdo con los dos siguientes factores:

- El número de kilogramos fabricados, hallado en el período de una decena.
- El número de jornales trabajados, hallado en el periodo de una decena.

Con la relación de ambos factores citados se obtiene, en su escala correspondiente, el total de puntos recuperados, para cada uno de los días de la decena de que se trate.

ANEXO 3

Normas de trabajo y cálculo de primas para los Montadores de cubiertas.

1. Se garantiza una prima mínima para montadores y encargados que se obtendrá de:

a) Montadores:

Sumar: Salario base y antigüedad de todos los montadores.

Hallar el 25 por 100 de esta suma.

Dividir esta cantidad por el número de montadores de la Empresa. Este resultado será la prima mínima a percibir, modificable en los aumentos de cada Convenio.

b) Encargados:

El mismo sistema que para los montadores.

La prima mínima se percibirá independientemente del trabajo que se realice: almacén, reparaciones, montajes de cubiertas, etc.

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

a) Se medirán los metros cuadrados o metros lineales montados de cada clase y se transformarán en función de la tabla de convertibilidad a metro cuadrado tipo.

b) Se tomará como base el promedio de metros cuadrados tipo montados por operario y día, que se obtendrán dividiendo los metros cuadrados resultantes en el apartado a) por el número de jornales empleados en el montaje (incluyendo tanto el personal propio como el ajeno), desde el inicio hasta la terminación de la obra.

c) Composición de las collas: Un montador de Rocalla con dos ajenos y máquina elevadora.

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

d) Se establece un rendimiento mínimo, obtenido en función del estudio de tiempos realizados, en el que se incluyen los elementos de inclemencias, preparación, reparación, paro, colocación de elementos de seguridad, etc. Este rendimiento mínimo es de 60 metros cuadrados tipo por operario y jornal.

e) Obtenidos los metros cuadrados tipo por operario y jornal, se multiplicarán por las pesetas que figuran en el baremo y cuyo resultado será la prima a percibir por día y operario que ha intervenido en la obra. Se entiende que sólo se abonará a los operarios propios.

f) Si el rendimiento de la obra es igual o inferior al mínimo, se pagará la prima mínima indicada en el apartado 1.

g) No se descontarán horas de lluvia, viento, escarcha u otros fenómenos atmosféricos, tiempo de colocación de redes u otros elementos de seguridad, debiendo los montadores, en caso de imposibilidad de montaje desplazarse al centro de trabajo de procedencia para que no se considere como día de montaje, a efectos de cálculo de la prima.

Si permanecen en la obra, previa comunicación o consulta a la Sucursal, se contará como un día más de montaje, a efectos de cálculo de la prima.

3. Para el estudio del mínimo de 60 metros cuadrados tipo y jornal, se han tomado jornales de 8 horas, toda variación por efectos del Convenio u otro cambio en la duración del jornal repercutirá proporcionalmente en el mínimo indicado.

4. Se abonará a los montadores los desplazamientos por kilometraje, indistintamente del medio que usen.

5. Desplazamientos. Se considerará como tiempo normal de desplazamiento y por tanto no abonable: Una hora. Se pagará a partir de aquí el tiempo real que exceda hasta un máximo de dos horas/día. Se abonará a razón de 222 pesetas/hora.

Nivel	Salario base	Salario - 1-3-1994 a 28-2-1995
V	Mensual	108.150
VI	Mensual	104.640
VII	Mensual	101.250
VIII	Mensual	100.950
VIII	Diario	3.325
IX	Mensual	98.580
IX	Diario	3.246
X	Mensual	97.620
X	Diario	3.215
XI	Diario	3.180
XII	Diario	3.078
XIII	Diario	2.504
XIV	Diario	2.275

ANEXO 4

Tablas salariales

Nivel	Salario base	Salario - 1-3-1994 a 28-2-1995
II	Mensual	117.660
III	Mensual	114.720
IV	Mensual	111.840

Tabla de ingresos mínimos (artículo 32)

Nivel	Mensual - Pesetas	Diario - Pesetas
VIII	103.440	3.400
IX	101.850	3.349
X	100.560	3.306
XI	92.490	3.049
XII	91.170	3.005

ANEXO 5

Tabla de antigüedad (de 1 de marzo de 1994 a 28 de febrero de 1995)

Nivel	Un bienio	Dos bienios	Dos bienios Un quinquenio - Pesetas	Dos bienios Dos quinquenios - Pesetas	Dos bienios Tres quinquenios	Dos bienios Cuatro quinquenios - Pesetas	Dos bienios Cinco quinquenios - Pesetas	Dos bienios Seis quinquenios - Pesetas	Dos bienios Siete quinquenios - Pesetas
<i>Mensuales</i>									
II	2.610	5.220	8.910	12.600	16.290	19.980	23.670	27.390	31.080
III	2.610	5.220	8.910	12.600	16.290	19.980	23.670	27.390	31.080
IV	2.610	5.220	8.910	12.600	16.290	19.980	23.670	27.390	31.080
V	2.550	5.100	8.700	12.270	15.840	19.440	23.040	26.640	30.240
VI	2.520	5.040	8.520	12.060	15.600	19.110	22.620	26.160	29.700
VII	2.460	4.890	8.340	11.700	15.120	18.540	21.930	25.320	28.340
VIII	2.310	4.800	7.980	11.340	14.640	17.940	21.300	24.600	27.930
IX	2.280	4.620	7.770	10.920	14.070	17.220	20.370	23.520	26.670
X	2.130	4.260	7.320	10.380	13.440	16.470	19.500	22.560	25.620
<i>Diarios</i>									
VIII	78	156	265	375	485	594	704	813	923
IX	75	149	253	357	461	565	669	773	877
X	70	140	238	337	435	533	631	730	828
XI	70	140	238	337	435	533	631	730	828
XII	70	140	238	337	435	533	631	730	828

ANEXO 6

Tabla de complemento por jornada partida para personal de fabricación (de 1 de marzo de 1994 a 28 de febrero de 1995)

Nivel	Mensual - Pesetas	Diario - Pesetas
VI	12.690	-
VII	12.420	-
VIII	12.030	396
IX	11.640	384
X	11.370	373
XI	10.950	361
XII	10.590	349

ANEXO 7

Plus actividad diario

Nivel	De 1-3-1994 a 28-2-1995
VIII	202
IX	197
X	194
XI	191
XII	188
XIII	150
XIV	138

ANEXO 8

Plus nocturno

Pesetas complemento por día laborable

Nivel	De 1-3-1994 a 28-2-1995
VI	1.191
VII	1.143
VIII	1.128
IX	1.043
X	1.014
XI	970
XII	922

ANEXO 9

Plus toxicidad y penosidad

Pesetas complemento por día laborable

Nivel	De 1-3-1994 a 28-2-1995
VIII	551
IX	543
X	537
XI	515
XII	503

ANEXO 10

Máquina Bell

1. *Compensación económica.*—Al objeto de compensar económicamente al personal adscrito a este régimen ininterrumpido, por el hecho específico de tener que trabajar en domingos y festivos cuando por turno corresponda, se establece un plus a dicho objeto cuyo valor a efectos de pago se repartirá entre los días de trabajo del año, quedando comprendidos en él los incrementos por trabajo en festivos.

2. *Denominación del plus.*—Se denominará plus festivo.

3. *Valor del plus.*—Será de 1.542 pesetas por día trabajado y no abordable a efectos de gratificaciones o pagas reglamentarias ni vacaciones, durante la vigencia del presente Convenio.

4. *Derecho al percibo del plus.*—A partir del primer día que se entre en régimen de trabajo en jornada ininterrumpida.

5. *Pérdida del derecho al plus.*—Se perderá el derecho al plus, cuando por razones técnicas o de otra naturaleza permanezca parada la máquina Bell y sus instalaciones anexas por espacio de tiempo superior a ocho días. La Dirección informará al personal afectado, siempre que ello sea posible, sobre la duración de los paros.

6. *Turnos de guardia personal mantenimiento en días festivos.*—Se establecerán turnos de guardia en días festivos para el mantenimiento de la máquina Bell e instalaciones anexas cuya finalidad será la de que aquellos operarios pertenecientes a dicho servicio que previamente hayan sido designados, quedarán sujetos a permanecer en lugar localizable y próximo al centro de trabajo para acudir con la máxima prontitud en el caso de ser reclamados para atender cualquier posible avería o emergencia.

7. *Retribución servicio de guardia en días festivos.*—Se abonará por cada día de guardia en día festivo la cantidad de 3.441 pesetas por operario, durante la vigencia del Convenio.

8. *Suplencias.*—En aquellos casos que por causa de enfermedad, licencias, etc., se tenga que recurrir a sustituciones del personal, se considerará que el trabajador suplente entra en el régimen de trabajo de la máquina Bell a partir del primer día, indistintamente de que éste sea laborable o festivo, con derecho a plus desde el primer momento.

9. *Vacaciones.*—El personal adscrito con carácter fijo a este régimen de trabajo, disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones en concepto de período normal y de 10 días más en concepto de período especial por trabajar a régimen ininterrumpido. Este último período se disfrutará en tres partes: Semana Santa, Navidad y un tercero a designar por la Dirección.

El personal que halla estado supliendo ausencias en máquina Bell adquirirá el derecho a un día más de vacaciones en concepto de período especial por cada 24 días de trabajo en dicho puesto, dentro del período o ciclo anual de vacaciones de que se trate.

10. *Pausa.*—Al objeto de que no se interrumpa la producción durante el período o períodos de pausa, deberán combinarse entre el personal del propio equipo las sustituciones o ayudas precisas para ello.

11. *Potestad de la empresa.*—La Empresa podrá desistir del trabajo en dicho régimen ininterrumpido cuando considere que existen razones para ello, volviendo al régimen ordinario a todos los efectos.

ANEXO 11

Complemento jubilación empresa en función del nivel profesional, edad y antigüedad empresa

Antigüedad empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
<i>Nivel III</i>					
25	23.390	16.712	14.034	8.314	4.157
26	23.944	19.155	14.356	8.512	4.138
27	24.499	19.599	14.699	8.708	4.355
28	25.052	20.042	15.032	8.906	4.452
29	25.606	20.485	15.364	9.102	4.551
30	26.161	20.929	15.697	9.299	4.650
31	26.715	21.373	16.026	9.497	4.748
32	27.269	21.815	16.362	9.693	4.846
33	27.824	22.259	16.694	9.891	4.945
34	28.379	22.703	17.027	10.087	5.044
35	28.931	23.145	17.359	10.285	5.142
36	29.486	23.589	17.692	10.481	5.241
37	30.041	24.033	18.024	10.679	5.339
38	30.594	24.476	18.350	10.875	5.438
39	31.149	24.919	18.689	11.073	5.536
40	31.704	25.363	19.022	11.269	5.635
41	32.256	25.806	19.354	11.467	5.733
42	32.811	26.249	19.687	11.663	5.832
43	33.366	26.692	20.019	11.861	5.930
44	33.921	27.135	20.352	12.057	6.029
45	34.474	27.579	20.685	12.255	6.128
<i>Nivel IV</i>					
25	19.895	15.916	11.936	7.958	3.978
26	20.393	16.313	12.235	8.158	4.077
27	20.889	16.711	12.534	8.355	4.178
28	21.387	17.109	12.831	8.543	4.277
29	21.884	17.506	13.130	8.753	4.377
30	22.382	17.905	13.428	8.953	4.475
31	22.878	18.303	13.728	9.151	4.576
32	23.376	18.700	14.025	9.351	4.675
33	23.874	19.098	14.323	9.548	4.775
34	24.371	19.495	14.622	9.748	4.872
35	24.868	19.893	14.921	9.947	4.974
36	25.365	20.291	15.221	10.146	5.065
37	25.862	20.689	15.517	10.345	5.172
38	26.359	21.087	15.816	10.543	5.271
39	26.856	21.485	16.115	10.742	5.371
40	27.353	21.882	16.415	10.942	5.468
41	27.851	22.280	16.711	11.140	5.570
42	28.350	22.677	17.011	11.340	5.669
43	28.845	23.075	17.297	11.537	5.770
44	29.342	23.474	17.606	11.737	5.859
45	29.838	23.870	17.901	11.935	5.968
<i>Nivel V</i>					
25	19.000	15.201	11.401	7.600	3.801
26	19.475	15.582	11.686	7.791	3.895
27	19.951	15.962	11.972	7.980	3.990
28	20.425	16.340	12.257	8.171	4.085
29	20.900	16.722	12.541	8.360	4.180
30	21.387	17.102	12.827	8.550	4.275
31	21.848	17.481	13.113	8.740	4.369
32	22.323	17.860	13.398	8.931	4.463
33	22.797	18.241	13.682	9.120	4.558
34	23.273	18.621	13.965	9.311	4.654
35	23.747	19.000	14.251	9.500	4.748

Antigüedad empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	Antigüedad empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
36	24.222	19.381	14.536	9.691	4.843	40	22.548	18.274	13.531	9.025	4.584
37	24.696	19.761	14.822	9.879	4.938	41	22.958	18.367	13.777	9.190	4.670
38	25.170	20.140	15.105	10.071	5.032	42	23.368	18.695	14.024	9.354	4.757
39	25.645	20.520	15.390	10.260	5.128	43	23.777	19.022	14.270	9.518	4.844
40	26.119	20.901	15.675	10.451	5.223	44	24.188	19.351	14.517	9.682	4.930
41	26.595	21.281	15.960	10.640	5.319	45	24.598	19.679	14.762	9.847	5.017
42	27.071	21.660	16.245	10.830	5.415						
43	27.545	22.041	16.530	11.019	5.509						
44	28.021	22.421	16.816	11.209	5.605						
45	28.497	22.797	17.099	11.397	5.699						
<i>Nivel VI</i>						<i>Nivel IX</i>					
25	18.291	14.631	10.974	7.316	3.658	25	15.455	11.833	9.272	6.182	3.091
26	18.748	14.998	11.249	7.499	3.750	26	15.840	12.671	9.504	6.337	3.176
27	18.028	15.363	11.525	7.684	3.842	27	16.228	12.980	9.735	6.491	3.260
28	19.662	15.730	11.800	7.867	3.934	28	16.612	13.288	9.967	6.646	3.344
29	20.119	16.097	12.074	8.051	4.027	29	16.999	13.597	10.199	6.800	3.428
30	20.576	16.465	12.349	8.234	4.118	30	17.386	13.907	10.435	6.956	3.513
31	21.033	16.829	12.626	8.419	4.210	31	17.772	14.215	10.662	7.110	3.597
32	21.490	17.194	12.900	8.603	4.302	32	18.159	14.524	10.894	7.265	3.681
33	21.947	17.561	13.175	8.787	4.394	33	18.544	14.834	11.125	7.419	3.765
34	22.404	17.927	13.449	8.971	4.487	34	18.931	15.143	11.356	7.573	3.849
35	22.861	18.293	13.724	9.153	4.577	35	19.318	15.450	11.589	7.727	3.934
36	23.318	18.660	14.001	9.338	4.670	36	19.704	15.759	11.821	7.881	4.018
37	23.776	19.037	14.275	9.521	4.762	37	20.091	16.069	12.053	8.037	4.102
38	24.232	19.392	14.550	9.706	4.855	38	20.475	16.378	12.283	8.191	4.187
39	24.690	19.759	14.824	9.889	4.945	39	20.862	16.686	12.515	8.346	4.271
40	25.146	20.124	15.101	10.074	5.037	40	21.248	16.996	12.747	8.500	4.356
41	25.603	20.491	15.376	10.258	5.130	41	21.635	17.305	12.980	8.654	4.441
42	26.060	20.858	15.650	10.441	5.222	42	22.022	17.614	13.211	8.810	4.524
43	26.518	21.223	15.925	10.625	5.313	43	22.407	17.921	13.442	8.964	4.609
44	26.974	21.589	16.200	10.809	5.405	44	22.794	18.231	13.674	9.119	4.692
45	27.432	21.955	16.476	10.993	5.498	45	23.180	18.540	13.905	9.273	4.777
<i>Nivel VII</i>						<i>Nivel X</i>					
25	17.346	13.875	10.407	6.938	3.469	25	14.509	11.606	8.706	5.804	2.902
26	17.780	14.221	10.667	7.112	3.558	26	14.872	11.895	8.922	5.949	2.984
27	18.212	14.569	10.928	7.286	3.648	27	15.235	12.186	9.140	6.093	3.064
28	18.646	14.916	11.188	7.460	3.737	28	15.598	12.475	9.170	6.238	3.147
29	19.079	15.263	11.449	7.633	3.827	29	15.960	12.766	9.575	6.383	3.228
30	19.513	15.610	11.709	7.808	3.915	30	16.322	13.055	9.792	6.527	3.310
31	19.947	15.957	11.970	7.983	4.005	31	16.685	13.345	10.009	6.673	3.393
32	20.380	16.305	12.232	8.156	4.095	32	17.047	13.635	10.226	6.818	3.474
33	20.814	16.651	12.491	8.331	4.184	33	17.411	13.925	10.445	6.963	3.556
34	21.246	16.999	12.753	8.504	4.276	34	17.773	14.215	10.661	7.107	3.637
35	21.680	17.346	13.013	8.679	4.363	35	18.137	14.504	10.878	7.252	3.720
36	22.114	17.692	13.274	8.853	4.452	36	18.499	14.795	11.095	7.397	3.802
37	22.547	18.040	13.534	9.026	4.542	37	18.862	15.093	11.312	7.541	3.883
38	22.981	18.387	13.795	9.201	4.631	38	19.225	15.375	11.530	7.686	3.965
39	23.414	18.735	14.055	9.374	4.719	39	19.588	15.664	11.747	7.831	4.047
40	23.848	19.081	14.316	9.548	4.809	40	19.949	15.955	11.927	7.976	4.129
41	24.281	19.428	14.576	9.724	4.899	41	20.312	16.244	12.181	8.121	4.211
42	24.714	19.777	14.837	9.896	4.989	42	20.675	16.535	12.399	8.266	4.292
43	25.148	20.122	15.097	10.072	5.078	43	21.038	16.824	12.616	8.411	4.374
44	25.581	20.471	15.358	10.245	5.168	44	21.401	17.114	12.834	8.555	4.455
45	26.015	20.818	15.619	10.419	5.257	45	21.763	17.403	13.050	8.700	4.537
<i>Nivel VIII</i>						<i>Nivel XI</i>					
25	16.399	13.118	9.839	6.560	3.281	25	13.563	10.849	8.139	5.426	2.714
26	16.810	13.447	10.085	6.723	3.368	26	13.902	11.120	8.341	5.562	2.791
27	17.219	13.775	10.332	6.890	3.454	27	14.241	11.390	8.544	5.697	2.871
28	17.629	14.103	10.578	7.052	3.541	28	14.581	11.661	8.859	5.832	2.950
29	18.039	14.430	10.825	7.217	3.629	29	14.919	11.933	8.950	5.966	3.030
30	18.450	14.758	11.070	7.381	3.715	30	15.258	12.203	9.152	6.102	3.109
31	18.858	15.086	11.316	7.546	3.872	31	15.598	12.474	9.355	6.237	3.188
32	19.268	15.415	11.562	7.711	3.889	32	15.937	12.744	9.558	6.372	3.267
33	19.679	15.743	11.808	7.874	3.975	33	16.276	13.015	9.761	6.506	3.347
34	20.089	16.070	12.055	8.039	4.062	34	16.616	13.286	9.962	6.643	3.425
35	20.498	16.398	12.301	8.204	4.149	35	16.954	13.556	10.166	6.777	3.505
36	20.908	16.727	12.547	8.368	4.236	36	17.293	13.828	10.369	6.912	3.583
37	21.319	17.056	12.794	8.533	4.323	37	17.632	14.098	10.572	7.047	3.663
38	21.729	17.383	12.956	8.695	4.409	38	17.972	14.369	10.774	7.183	3.742
39	22.137	17.711	13.286	8.860	4.496	39	18.308	14.639	10.976	7.317	3.822
						40	18.650	14.910	11.180	7.452	3.901
						41	18.990	15.182	11.383	7.587	3.981

Antigüedad empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
42	19.328	15.543	11.585	7.723	4.058
43	19.667	15.724	11.788	7.857	4.138
44	20.007	15.995	11.990	7.993	4.217
45	20.346	16.265	12.194	8.127	4.297
Nivel XII					
25	12.617	10.094	7.571	5.049	2.523
26	12.933	10.346	7.759	5.174	2.600
27	13.249	10.598	7.947	5.299	2.677
28	13.564	10.848	8.137	5.424	2.753
29	13.880	11.100	8.325	5.550	2.830
30	14.195	11.352	8.513	5.675	2.907
31	14.511	11.603	8.701	5.800	2.984
32	14.826	11.855	8.890	5.925	3.060
33	15.143	12.107	9.078	6.051	3.137
34	15.458	12.359	9.266	6.176	3.214
35	15.773	12.610	9.454	6.300	3.290
36	16.089	12.862	9.642	6.426	3.367
37	16.404	13.114	9.831	6.551	3.444
38	16.720	13.364	10.019	6.677	3.520
39	17.036	13.616	10.207	6.802	3.597
40	17.351	13.868	10.395	6.927	3.674
41	17.667	14.120	10.583	7.052	3.750
42	17.983	14.372	10.772	7.178	3.827
43	18.299	14.623	10.960	7.303	3.904
44	18.614	14.875	11.148	7.429	3.981
45	18.930	15.126	11.337	7.553	4.057

ANEXO 12

Acción sindical

1. Del Delegado Sindical.

1.1 Requisitos:

a) En los centros de trabajo que tengan una plantilla comprendida entre los 75 y los 249 trabajadores, los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, podrán constituir Sección Sindical con un Delegado.

b) El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo de modo fehaciente, siéndole reconocido acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo del propio centro de trabajo, miembro del Comité de Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o Sindicato a quien represente.

La condición de miembro del Comité de Empresa no será indispensable en los centros cuyo número de trabajadores sea superior a 250.

1.2 Funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o Sindicato y la Dirección.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

d) Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato que representa.

e) Será asimismo informado y oído por la Dirección con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del

centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

2. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de la operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

3. Comités de Empresa.

3.1 Derechos y obligaciones.—Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Derecho a recibir bimestralmente información sobre la situación económica y financiera de la empresa.

b) Derecho a recibir anualmente el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional de la empresa.

d) Derecho a conocer con antelación suficiente cualquier proceso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Derecho a la información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Derecho a solicitar a Dirección el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen.

g) Derecho a solicitar trimestralmente de Dirección las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

h) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

1. El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

2. La no discriminación de ningún trabajador/a en los planes de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

i) Derecho a participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Derecho a ser informados sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuesto de despido.

k) Derecho a la negociación colectiva.

l) El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

m) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

n) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores,

aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ñ) Los miembros del Comité de Empresa colaborarán con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

3.2 Garantías:

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con lo legalmente establecido en cada momento. Dicho crédito de horas podrá aumentarse hasta un 15 por 100 siempre que se acredite una necesidad. El uso de las indicadas horas deberá notificarse a la Dirección de la empresa con suficiente antelación.

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

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

Deberán solicitar autorización con un mínimo de veinticuatro horas de antelación, excepto en aquellos casos que por su urgencia manifiesta y comprobada deba solicitarse la autorización con carácter inmediato. Posteriormente presentarán justificación escrita de la ausencia.

f) Las reuniones que se mantengan con la Dirección de la Empresa no serán computables a la mencionada reserva.

g) En situación de deliberación de Convenio, de estudio de expediente de crisis o de preparación de reducción de jornada, el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones no se computará a efectos de las horas de reserva, así como el tiempo estrictamente necesario empleado para el desplazamiento a dichas reuniones, entendiéndose que dicho tiempo se inicia con el comienzo oficial de las negociaciones y termina con la finalización de las mismas, bien sea por haber llegado a un acuerdo, bien porque éstas queden suspendidas o interrumpidas por cualquier motivo.

h) Mientras duren las conversaciones por los motivos expresados en el párrafo anterior y para facilitar la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones, la Dirección del centro de trabajo facilitará los cambios de turno en aquellos casos que al objeto indicado, lo justifique.

i) A efectos exclusivamente de organización del trabajo y mejor supe- ración de las dificultades que en un momento dado pueda ocasionar la ausencia del puesto de trabajo de uno o varios miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, es preciso que la solicitud de reunión se tramite a través del Departamento de Personal o de la persona asignada al respecto, con una antelación mínima de veinticuatro horas y siempre por escrito.

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

a) En cada centro de trabajo existirá una persona designada por el Departamento de Personal para que a través de ella se canalicen todas

las consultas o peticiones de información que los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal deseen formular.

b) Todas las peticiones deberán formularse por escrito y ser presentadas a la persona designada al efecto para que en cada caso indique la vía o cauce más oportuno a seguir para atender o en su caso resolver con la mayor eficacia y prontitud.

c) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal a través de su secretario o comisionados tendrán, de ordinario, acceso cuando el caso lo requiera, a los órganos de la Dirección del centro de trabajo o a otros servicios técnicos administrativos, siempre a través de la persona designada al efecto.

d) Las Comisiones o Delegaciones que en nombre y representación del Comité de Empresa y Delegados deseen gestionar consultas verbales a la Dirección, deberán avisar previamente de su propósito en vistas a una mayor eficacia en la evacuación de la respuesta o tratamiento del tema. Las comisiones o Delegaciones mencionadas, no excederán de tres personas.

4. De las asambleas de los trabajadores:

a) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asamblea en el propio centro de trabajo previa solicitud de autorización para ello, ya sea fuera de horas de trabajo o dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de seis horas al año en total.

b) La solicitud de autorización de asamblea deberá cursarse por escrito, acompañando orden del día, a la Dirección, y deberá estar en poder de la misma con cuarenta y ocho horas de antelación a la del comienzo cuando se trate de temas ordinarios, y entre cuarenta y ocho y veinticuatro horas cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará igualmente por escrito y en el supuesto de que la misma no dé contestación cinco horas antes de la hora de celebración de la asamblea, ésta se considerará autorizada.

c) Las asambleas podrán ser solicitadas y convocadas por:

1. Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.
2. Directamente por los trabajadores siempre que el número de los mismos, no inferior al 25 por 100 de la plantilla del centro lo solicite.

d) En el supuesto de que deban asistir a alguna asamblea personas no pertenecientes a la empresa, los convocantes comunicarán a Dirección los nombres de dichas personas y los motivos de su asistencia.

e) La celebración de asambleas en horas de trabajo se realizará en las siguientes condiciones:

1. En todos los centros de la Empresa se mantendrán, reducidos al mínimo indispensable, los servicios relacionados con el exterior.
2. En las fábricas no se interrumpirá el trabajo productivo de aquellas máquinas que estén trabajando en régimen continuo, si bien durante el tiempo de duración de la asamblea se reducirá al mínimo indispensable el número de personas que las atiendan.
3. En la oficina central no comportará interrupción de los servicios de ordenador.

f) Cuando se somete a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá para la validez de éstos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

5. Garantía de los trabajadores:

a) La Dirección de la empresa en respeto a la libertad sindical de sus trabajadores o candidatos a serlo garantiza:

1. No despedir ni sancionar o discriminar a ningún trabajador por razón de su filiación o no a un sindicato.
2. Condicionar el empleo de un candidato a su filiación o no a un sindicato.
3. Mantenerse independiente en materia sindical.

b) Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo de su categoría o nivel por el tiempo de mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de su función, sin derecho a retribución alguna por dichas ausencias.

Para ausentarse, previamente, con veinticuatro horas de antelación, solicitará autorización formal de salida y posteriormente presentará justificante de la ausencia.

c) Podrá asimismo solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a

nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

d) Todos los trabajadores podrán colocar notas sindicales en el tablón de anuncios destinado al efecto.

e) Ante problemas de trabajo de cierta importancia que puedan surgir durante la jornada laboral en el propio puesto o sección, una representación de los trabajadores podrá tratar el problema, previa autorización del mando respectivo.

Dicha representación podrá alcanzar hasta un máximo de un 10 por 100 del grupo representado y un mínimo de tres personas.

6. *Desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa.*—Los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa pueden ser producidos básicamente por dos causas:

a) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad e iniciativa unilateral de los propios representantes de los trabajadores y de cuya acción o gestión la empresa no tiene que tener necesariamente un conocimiento exhaustivo.

b) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad de la Dirección, a iniciativa de la misma o a propuesta de la representación de los trabajadores, pero siempre mediante deliberación conjunta previa y exhaustiva de los temas a gestionar y asignación de la persona y número de las mismas que han de hacerlo.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto a) la empresa no se hará cargo de ninguno de los gastos que puedan producirse.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto b) la empresa correrá con los gastos de desplazamientos propiamente dichos y los derivados, de acuerdo con las tarifas vigentes en cada momento.

20922 *RESOLUCION de 17 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004642), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1994, de una parte, por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 7 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«SEMATIC, SOCIEDAD ANONIMA»**

Año 1994

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Sematic, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo en todo el territorio nacional.

Estarán incluidos dentro del presente Convenio todos los empleados de la compañía, salvo los Directores, Jefes de Equipo, Responsable de Contabilidad, Responsable de Personal y Secretaria de Dirección.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será el comprendido entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1994, ambas fechas inclusive, sea cual fuere su fecha de formalización.

Artículo 2. *Incremento salarial.*

El incremento salarial será del 3,5 por 100. Este incremento afectará a tablas de salario, pluses y prestaciones sociales, con excepción de la ayuda para comidas.

El salario base se actualizará si el IPC excede del 4,25 por 100, en la diferencia desde el 3,5 por 100 de incremento. Los pluses y prestaciones sociales no sufrirán revisión del IPC.

El 25 por 100 de la comisión mínima anual se incluirá al salario base del personal que la percibe, descontándose de la comisión a cobrar.

Se incrementa la comisión en un 2 por 100, sin revisión de IPC.

Artículo 3. *Jornada laboral.*

Durante 1994 se librarán dos sábados más, resultando 13 sábados a trabajar para los departamentos Técnico y Operaciones y 14 para Administración.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia.

Artículo 5. *Comisión de Interpretación del Convenio.*

La Comisión Negociadora del presente Convenio será la misma que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio.

20923 *RESOLUCION de 7 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo de Adhesión de la empresa «Uninter Leasing, Sociedad Anónima» (UNILEASING), al Convenio Colectivo para la Banca Privada.*

Visto el Acuerdo de Adhesión de la empresa «Uninter Leasing, Sociedad Anónima» (UNILEASING), al Convenio Colectivo para la Banca Privada (Resolución aprobatoria de esta Dirección General de 23 de junio de 1994, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio), suscrito con fecha 22 de julio de 1994, de una parte, por los miembros del Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 2.º del 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 Acuerdo de Adhesión 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, 7 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDOS

1. Adherirse las partes firmantes a la totalidad del texto del Convenio Colectivo para la Banca Privada firmado por los representantes de la Asociación Española de la Banca Privada y las Centrales Sindicales mayoritarias con fecha 9 de junio de 1994, con la declaración expresa siguiente:

a) La jornada y horarios de trabajo se ajustarán a lo establecido por las partes en el acuerdo de 13 de febrero de 1985, sin que suponga esta declaración dejación de las facultades a que se refiere la nueva redacción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, «Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo de 1994.

2. Dar traslado del acta que se levante de la presente reunión a la Dirección General de Trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que firman los intervinientes en sus respectivas personalidades y representaciones, en fecha y lugar «ut supra».