

**20982** RESOLUCION de 7 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», y «Productos Pirelli, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», y «Productos Pirelli, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000742), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por miembros del Comité de Empresa, representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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 «CABLES PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA», Y «PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL AÑO 1994**

**CAPITULO I**

**Ambito y vigencia**

**Artículo 1. Ambito personal.**

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores de la plantilla de «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», y «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f), del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

**Artículo 2. Ambito funcional y territorial.**

Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo (fábricas Vilanova y centros comerciales) de la sociedad «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», y «Productos Pirelli, Sociedad Anónima».

**Artículo 3. Ambito temporal.**

El presente Convenio tiene una duración de un año, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994.

Cualesquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito con dos meses de antelación a su fecha de vencimiento.

**CAPITULO II**

**Condiciones económicas**

**Artículo 4. Incremento de los salarios fijos.**

1. Incremento año 1994.—El incremento del salario será del 3 por 100.

Se incluye como anexo I la «Masa Salarial de 1993», como anexo II, «Remuneraciones mínimas de carácter fijo», y como anexo V, «Actualización Convenio 1994».

2. Anticipos.—Al personal que lo solicite se le concederá un anticipo a cuenta de su salario, en la cuantía que lo pida con el límite de lo que pueda tener devengado en la fecha de la solicitud. El anticipo se abonará por caja el mismo día si lo hace antes de las diez horas y, de hacerlo después de esta hora, durante la jornada siguiente. En el supuesto de lo que lo solicite después de las diez horas del viernes, el anticipo se abonará durante la jornada del lunes. Dicha petición podrá efectuarse durante el mes de enero de cada año y con efectos para todo el año.

**Artículo 5. Antigüedad.**

Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa, cualquiera que sea la modalidad del contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad. Las excedencias forzosas reguladas por la ley también se computarán a efectos de cálculo de la antigüedad.

A efectos de cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5 por 100 a un quinquenio el 10 por 100. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.871,71 pesetas/día natural para el personal obrero y de 56.151,16 pesetas/mes para el personal empleado. Los quinquenios sexto y séptimo se abonarán a razón de un 2 por 100 por año.

Se anexa escalado de antigüedad, anexo III.

**Artículo 6. Incentivos y adicional por mérito.**

Los valores de las tarifas de incentivos y adicional por mérito se incrementarán en el año de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje pactado para los salarios en el artículo 4 y con los mismos efectos temporales.

Se entregarán los valores de las nuevas tarifas.

Se suprime la tarifa 8 y se amplía a la tarifa 15.

Se fija como puntuación mínima 1.700 puntos de la tarifa de APM.

Se amplía hasta 2.700 puntos la tarifa de APM.

Se comunicará anualmente en el mes de diciembre a todo el personal que tenga reconocido APM su puntuación, tenga o no modificación.

**Artículo 7. Complemento de calidad y cantidad.**

Para el año 1994, este complemento se incrementará con los mismos valores pactados para los salarios en el artículo 4.

Se entregarán los valores de las nuevas tarifas.

Se comunicará anualmente en el mes de diciembre a todo el personal que tenga reconocido CCC su puntuación, tenga o no modificación.

**Artículo 8. Pluses.**

1. Los pluses no contemplados expresamente en el articulado del presente Convenio tendrán para este año de vigencia igual incremento porcentual que el salario.

2. Plus comida a pie de máquina.—Cuando se efectúe la comida a pie de máquina, durante la media hora del «bocadillo», se abonará un plus consistente en el pago de media hora natural, incrementada en un 75 por 100 de los siguientes conceptos:

Salario.

Complemento salario.

Antigüedad.

3. Plus desplazamiento comida.—El valor del «Plus desplazamiento comida» del personal empleado será para el año 1994 de 4.654 pesetas/mes. Este valor será fijo y se abonará mensualmente a dicho personal.

**Artículo 9. Incentivo mínimo.**

El valor del «Incentivo mínimo» queda fijado en el 111 de la tarifa 9 (N).

**Artículo 10. Gratificaciones legales de julio y diciembre.**

Estas gratificaciones se abonarán a razón de treinta días de los siguientes conceptos:

Salario.

Complemento salario.

Antigüedad al día.

Incentivo o APM según el promedio de los seis meses anteriores por doscientas veinticinco horas para el personal obrero y para el personal empleado, el CCC correspondiente al mes de la gratificación.

El abonó será el día 15 del mes correspondiente.

**Artículo 11. Gratificación de febrero.**

1. Por este concepto se abonará en el mes de febrero de 1994 veinticinco días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1993:

Salario.

Complemento salario.

Incentivo o APM según el promedio de la última gratificación legal por 187,50 horas para el personal obrero y para el personal empleado el CCC correspondiente al mes de la gratificación.

2. El abono se efectuará el día 15 de febrero.

#### Artículo 12. *Plus nocturnidad.*

Se mantiene el régimen del 40 por 100 sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo.

### CAPITULO III

#### Jornada laboral, vacaciones y calendario laboral

#### Artículo 13. *Jornada laboral.*

1. La jornada anual para los centros Vilanova y comerciales queda establecida como sigue:

Centros de trabajo	Horas presencia
<b>Centro de trabajo Vilanova:</b>	
Personal obrero y empleado con horario de fabricación .....	1.832
Personal empleado .....	1.755
<b>Centros comerciales:</b>	
Personal empleado .....	1.736

2. En estas horas de presencia detalladas para el personal obrero está incluida la media hora de «bocadillo» que se considera como no efectiva de trabajo, como ha sido ratificado por la sentencia del Tribunal Central de Trabajo dictada en el conflicto colectivo instado, en esta materia, por el Comité de Empresa.

#### Artículo 14. *Calendario laboral.*

En función del cómputo anual de horas, fiestas nacionales, locales y períodos colectivos de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo, los calendarios en cada centro de trabajo (Vilanova y centros comerciales).

Para el personal empleado, la jornada intensiva para el año 1994 queda fijada del 1 de julio al 15 de septiembre, redondeándose al inicio del período con los días necesarios para completar la semana.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Se mantiene el régimen actual de veintiséis días laborables de vacaciones, equivalentes, como mínimo, a treinta días naturales.

El personal que así lo solicite se le abonará la mensualidad correspondiente al mes de vacaciones al inicio de éstas, teniendo el abono el concepto de «anticipo».

En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en cualesquiera de las empresas del grupo Pirelli, cuando lo soliciten con dos meses de antelación, las Direcciones de ambas sociedades, coordinarán las fechas de disfrute al objeto de que coincidan los períodos asignados a cada uno de ellos.

Al personal que a petición de la empresa preste servicios en el período colectivo de vacaciones establecido con carácter general, si causa baja por enfermedad, se le compensarán en otras fechas los días de permanencia en esta situación coincidentes con el período de trabajo convenido, y si causa baja por accidente, se le compensarán en otras fechas todos los días de vacaciones que no pueda disfrutar por esta causa.

Al personal que trabaje en período de vacaciones se le abonará un premio especial equivalente a los valores siguientes:

Profesional primera y Oficiales: La media de incentivo o APM por hora trabajada.

Personal empleado: Se mantiene las condiciones actuales de pesetas/día.

### CAPITULO IV

#### Condiciones sociales

#### Artículo 16. *Viudedad, orfandad e invalidez.*

Base de cálculo.—El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1 de enero de 1985 para el cálculo de la base reguladora, por consiguiente, la empresa, para calcular el complemento a su cargo, no utilizará la base reguladora derivada de la

Ley 26/1985, de 31 de julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, si no que seguirá aplicando la base reguladora derivada del sistema vigente en 1984.

Viudedad.—Se mantienen los regímenes creados en los Convenios 1979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos, conviene resumir lo siguiente:

1. Durante la vigencia de este Convenio, a las viudas/viudos cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de diciembre de 1984, se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social, calculada como se establece en el apartado Base de cálculo del presente artículo, más la de orfandad que pudiera existir hasta alcanzar el salario real neto del marido/esposa que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha del fallecimiento.

2. El derecho al complemento se reconoce, exclusivamente, a las viudas/viudos de trabajadores/trabajadoras en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose, también, en esta situación la del trabajador/trabajadora que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional siempre que, en uno o otro caso, no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la empresa.

3. El complemento de viudedad se perderá si la viuda/viudo contrae nuevo matrimonio o en el caso de que la empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda/viudo no estuviese imposibilitada/imposibilitado para aceptarlo.

4. Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

5. El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, complemento salario, antigüedad, complemento calidad y cantidad o incentivo o adicional por mérito.

Orfandad total.—Si al fallecer un trabajador estando en activo, sus hijos resultasen huérfanos totales con derecho reconocido a percibir una pensión de orfandad de la Seguridad Social, la empresa complementará la pensión de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad, entendiéndose que se está en activo en tanto no cause baja en la Seguridad Social.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Invalidez.—En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual, la empresa podrá optar por:

a) Reincorporar al trabajador afectado, facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

b) Complementar la pensión calculada como se establece en el apartado Base de cálculo del presente artículo hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

c) El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, complemento salario, antigüedad, complemento calidad y cantidad o incentivo o APM.

A los efectos de cómputo de la base se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los doce últimos meses trabajados, sino el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo período inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la empresa asegurará, asimismo, el 95 por 100 del salario real neto, calculado sobre la misma base e igual forma que el caso anterior.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo, de conformidad con el párrafo a), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real neto previsto en el párrafo b).

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en este régimen.

#### Artículo 17. *Complemento pensiones mínimas.*

La empresa complementará hasta 48.538 pesetas en 1994 las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dicho valor:

Pensiones de jubilación.

Pensiones de invalidez.

\* Pensiones de viudedad de trabajadores en activo cuando el hecho causante sea anterior al 1 de enero de 1976.

La cuantía de estos complementos, conceptuados como una mejora a la acción protectora de la Seguridad Social se reducirá en la medida en que se revaloricen las pensiones que abone la Seguridad Social.

**Artículo 18. Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos.**

A todos aquellos trabajadores con hijos que tengan esta condición reconocida por la Seguridad Social se les abonará en el mes de septiembre una cantidad de 58.852 pesetas anuales por hijo menor de dieciocho años y de 23.541 pesetas anuales por hijo mayor de dieciocho años.

La fecha de referencia para determinar la edad a efectos del correspondiente abono será el 31 de julio.

**Artículo 19. Fondo social y fondo Comité de Empresa.**

El fondo social queda establecido en 5.142.396 pesetas anuales para el año 1994.

El fondo Comité de Empresa queda establecido en 228.550 pesetas anuales para el año 1994.

**Artículo 20. Seguro de vida.**

Durante la vigencia de este Convenio, el seguro de vida tendrá la cuantía de 1.000.000 de pesetas de cobertura.

**Artículo 21. Ayuda escolar.**

La ayuda escolar para el año 1994 queda establecida en 18.833 pesetas. Se abonará a aquellos trabajadores cuyos hijos tengan cumplidos entre los dos y diecinueve años en 31 de julio de cada año.

El trabajador que acredite haberse constituido en cabeza de familia y tenga hermanos a su cargo conviviendo con él, comprendidos entre las edades anteriormente fijadas, se les considerará también beneficiarios de esta ayuda.

**Artículo 22. Incapacidad laboral transitoria.**

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja, expedido por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al personal obrero incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, y, en su caso, hasta que se declare una posible invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y su retribución compuesta por: Salario, complemento salario, antigüedad e incentivo o adicional por mérito, a razón de la media semestral.

2. El importe de la prestación complementaria prevista en el número anterior se abonará siempre que del control acumulado anual del absentismo por los conceptos de ILT no derivada de accidente laboral y ausencias injustificadas del personal obrero de los centros de trabajo de Cables Pirelli Vilanova, resulte un índice de absentismo igual o inferior al 3 por 100.

Para la determinación del porcentaje del 3 por 100 no se computarán las horas de absentismo de aquellos trabajadores que estando inmersos en un proceso de ILT por enfermedad concluyan en el mismo sin solución de continuidad por fallecimiento, o causen baja en la empresa por reconocimiento de una invalidez provisional o permanente.

Cuando el descuento de estas horas de absentismo afecte a procesos de ILT iniciados en años anteriores, se tendrá en cuenta para calcular el índice de absentismo del año al que corresponda, y se efectuarán las revisiones del índice que proceda.

A efectos de las verificaciones del estado de enfermedad se estará a lo dispuesto en el apartado 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Queda excluido de dicho control el absentismo del mes de agosto.

3. En el caso de superar el índice establecido se continuará aplicando las fórmulas hasta ahora vigentes para el pago de los complementos de ILT, considerando para su cálculo la media semestral del incentivo.

**Artículo 23. Absentismo.**

Ambas partes entienden que la reducción del absentismo es una preocupación que debe prevalecer en el ánimo de todo el personal; por ello deben potenciar los cauces actuales que permitan sensibilizar al personal, reducir y controlar el mismo.

**Artículo 24. Permisos retribuidos y visitas médicas.**

Se mantiene el régimen establecido.

Se amplía a las parejas estables el cuadro de permisos establecidos siempre que se justifique la situación de estabilidad mediante el certificado de convivencia.

Se anexa relación de permisos retribuidos y visitas médicas, anexo IV.

**Artículo 25. Premio por años de servicio.**

Se mantiene el régimen establecido al alcanzar los veinticinco y treinta y cinco años de servicio.

Igualmente se abonarán estos premios en los casos de muerte, invalidez permanente y jubilación en aquellos casos en que el cumplimiento de los años de servicio tenga lugar dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales posteriores a la fecha del fallecimiento o aquella en que se le reconozca al interesado la situación en cuestión.

Al personal que se acoja a la baja indemnizada en la empresa y cumpla en los trescientos sesenta y cinco días siguientes a la fecha de la baja los veinticinco o treinta y cinco años de antigüedad, se le abonará el premio establecido por años de servicio (no se incluye en esta concesión la medalla y el diploma establecido).

**Artículo 26. Artículos gama Pirelli.**

Los productos de «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», siempre que sea para autoconsumo tendrán un descuento similar al precio de facturación a mayoristas, informándose al Comité de sus fluctuaciones.

Para los productos de otras empresas del grupo se seguirá el régimen establecido para cada una de ellas.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

De acuerdo con la normativa vigente y lo pactado en el Convenio anterior se acuerda lo siguiente:

1. Las partes firmantes de este acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través del recargo complementario en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pactan en Convenio, no tendrán dicho recargo. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y Comité o Delegados de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderá como tal las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley, o turnos especiales.

También, en relación al objetivo de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto.

2. Mensualmente se someterá a la relación de horas extraordinarias, estructurales y de fuerza mayor de cada centro de trabajo, si las hubiese, a la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

3. Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestros o averías de carácter grave.

4. También se considerarán horas de fuerza mayor y, en consecuencia, no se computarán dentro del tope legal establecido aquellas horas extras que se produzcan por causa de fuerza mayor del cliente, comprobadas por el Comité y tipificadas en el Código Civil.

**Artículo 28. Clasificación profesional empleados.**

La escala de coeficientes por nivel que se aplicarán para el reparto proporcional del incremento salarial del año 1994 será el siguiente:

Nivel	Coefficiente
1	1,00
2	1,08
3	1,15
4	1,22
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

**Artículo 29. Economato.**

Se mantiene el régimen establecido.

**Artículo 30. Promoción del personal.**

La empresa en materia de promoción de personal se compromete a que antes de hacer una oferta pública de empleo, tanto para la vacante como puestos de nueva creación, ponerlo en conocimiento de la plantilla.

**Artículo 31. Incapacidad permanente parcial.**

Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, la empresa se compromete a buscarle una ocupación acorde con sus limitaciones.

**Artículo 32. Excedencias.**

Además de lo establecido en Convenios anteriores, se establece el derecho a pedir excedencia por razón de maternidad o paternidad, de hasta tres años, a los trabajadores fijos de plantilla con más de doce meses de antigüedad y tengan hijos menores de seis años con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya que hubiera en la empresa.

El reingreso se deberá solicitar con los plazos establecidos en anteriores Convenios y la reincorporación se producirá de forma inmediata a la terminación de la misma.

En los casos de excedencia por maternidad o paternidad será computada a efectos de antigüedad el primer año de la excedencia.

**CAPITULO V****Organización del trabajo****Artículo 33. Productividad y organización del trabajo.**

1. En materia de organización del trabajo y productividad se mantendrán los criterios de participación establecidos, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla se incluyen la exigencia de rigor y eficacia a los reponsables de la utilización de los medios de producción, así como el estricto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Las partes convienen en que los factores que inciden fundamentalmente en la mejora del sistema productivo son:

- Mejoras tecnológicas.
- Organización del trabajo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Política de inversiones.
- Programación empresarial de la producción.
- Mejora de calidad.
- Reducción índices de absentismo.

Ambas partes negociarán la implantación de «incentivos de grupo» en aquellas instalaciones o centros de trabajo que, por sus características, se crea aconsejable y conveniente para la producción.

2. El estudio y mejora de la productividad se llevará a término de forma conjunta entre Dirección y Comité, de acuerdo con lo que exija la realidad de cada centro de trabajo.

A tal fin se establecen los siguientes mecanismos:

1. En cada centro se constituirá, o, de existir, se ratificará, la Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo, compuesta por seis miembros del Comité, hasta un máximo de cinco miembros en representación de los trabajadores de los puestos de trabajo afectados, y una representación de la Dirección de hasta un máximo de cinco miembros.

2. Esta Comisión asumirá las funciones que de mutuo acuerdo entre Dirección y Comité se establezcan.

3. Será preocupación del Comité y la Dirección, al regular sus funciones, que la agilidad y la eficacia en la gestión sean características en su funcionamiento.

**Artículo 34. Trabajo a ciclo continuo.**

Cuando las circunstancias de mercado u organización empresarial lo justifiquen, la Dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la compensación económica correspondiente al cambio producido.

Todo ello de conformidad con la normativa siguiente:

1. La Dirección, en un plazo de treinta días antes de su inicio o de quince días, en casos excepcionales, deberá comunicar al Comité de Empresa la fecha de inicio y las secciones afectadas, debiendo aportar la documentación precisa que el Comité de Empresa solicite para su comprobación.

Durante este período, las partes decidirán de mutuo acuerdo las condiciones organizativas de su implantación y confección en cada caso del calendario, individualizado correspondiente, en función de las necesidades y circunstancias concretas. Este período no retrasará el inicio del ciclo continuo previsto en principio.

2. El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabajará un máximo de tres domingos o fiestas intersemanales de cada cuatro, de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado (52 domingos, 14 fiestas locales o nacionales y siete días de Convenio).

3. Se aceptará la sustitución voluntaria de los trabajadores siempre que para la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

4. Cuando, por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo, debe modificarse el calendario de ciclo continuo, se efectuará de mutuo acuerdo entre Comité y empresa.

5. El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo o festivo trabajado, percibirá un «Plus ciclo continuo» que para 1994 será de 803,99 pesetas/hora, que se abonará por hora de presencia en todos los domingos, festivos nacionales o locales, así como los siete días de Convenio fijados en calendario. Asimismo, percibirá un «Plus ciclo continuo» que para 1994 será de 803,99 pesetas/hora, que se abonará por hora de presencia en todos los sábados considerados no laborables y en las cuatro horas que complementan la jornada de los sábados laborables.

6. Para los días de libre disposición fijados en calendario laboral se respetará el de autorizar a las solicitudes que representan hasta un máximo del 5 por 100 de la plantilla afectada por ciclo continuo, siempre que ello no pudiese ocasionar una situación de perjuicio a la producción.

7. Si por razones objetivas y previamente comentadas con el Comité de Empresa se hubiese de interrumpir un ciclo continuo, al personal afectado se le respetará como mínimo un ciclo completo (finalización del mes), ocupándolo en otras máquinas.

8. Los calendarios de ciclo continuo se procurará programarlos por períodos mínimos de dos meses.

9. Al finalizar el ciclo continuo, el cómputo de horas trabajadas será igual al que correspondería a trabajo normal en dicho período.

10. En caso de que, a efectos de cómputo, debiera descansarse media jornada, ésta se procurará efectuarla en sábado siempre que el calendario laboral lo permita.

11. Durante los períodos de Semana Santa, vacaciones colectivas, 1 de mayo y Navidad no se programarán ciclos continuos.

12. A petición del interesado y de común acuerdo con el centro se podrá conceder a libre disposición hasta un máximo del 25 por 100 de los días de descanso fijados en calendario de ciclo continuo.

No se podrá tener acumulados a libre disposición más de cinco días de los cambiados por días de descanso fijados en calendario de ciclo continuo.

Estos días de libre disposición se descansarán de común acuerdo con el centro, procurando no ocasionar ningún tipo de distorsión en el funcionamiento de cualquier ciclo continuo.

13. Para la concesión del disfrute de estos días se estará también a lo dispuesto a nivel de fábrica en lo que respecta al porcentaje (20 por 100 de la plantilla del turno).

14. Los operarios de taller que se encuentren trabajando en fábrica domingos y festivos en su trabajo habitual y sean requeridos para efectuar reparaciones en cualquier máquina que esté afectada por ciclo continuo, se les abonará el plus establecido por este concepto, durante el tiempo que empleen en reparar dicha máquina.

**Artículo 35. Reciclaje profesional.**

Los períodos de aprendizaje y adaptación a nuevos puestos de trabajo quedan regulados por las normas vigentes de liquidación de incentivos. Cualquier modificación al respecto, así como la movilidad interna del personal, se comentará con la Comisión de Productividad.

**CAPITULO VI****Derechos sindicales****Artículo 36. Comités de Empresa.**

El Comité Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más tra-

bajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses.

#### Artículo 37. *Derecho de reunión.*

Como ampliación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reunión o asambleas de trabajadores en el centro y durante el horario de trabajo en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural, pudiéndose acumular por años durante la vigencia del Convenio.

2. La duración de esta reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva dirección del centro, con un preaviso de veinticuatro horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.

5. La empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, pero satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicados, se seguirá fielmente la normativa señalada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos a derecho de reunión.

#### Art. 38. *Derechos de representación unitaria de los trabajadores.*

1. 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 muy graves o graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la empresa.

2. Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Serán retribuidos por la empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la empresa, ya sean de Convenio Colectivo, Comité de Empresa o cualquier otra comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada centro en las que, aun sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma, con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa, o comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la empresa para dicha exclusión del cómputo.

3. Se pacta la acumulación de horas para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, dentro de la misma expresión sindical y con saldo anual. Las oficinas de personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la empresa daría cuenta inmediata del hecho a la correspondiente central sindical y a Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

#### Art. 39. *Derechos referentes a centrales sindicales.*

1. Se reconocen las secciones sindicales de las centrales en todos los centros de la empresa con más de cien trabajadores y siempre que las centrales tengan en la empresa una afiliación superior al 15 por 100 de su censo total.

2. Al Delegado o Delegados sindicales del centro de trabajo se les reconoce con idénticas garantías sindicales.

3. La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las centrales reconocidas.

La empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como máximo, el final del año natural.

4. Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las secciones sindicales podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

5. En la fábrica de Vilanova se pondrá a disposición de las secciones sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

6. La empresa reconoce posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa y componentes de las secciones sindicales.

7. Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las secciones sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previa discusión con las secciones sindicales.

8. Las centrales sindicales reconocidas en la empresa podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

9. Asimismo y a requerimiento de las secciones sindicales podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

#### Artículo 40. *Presencia personal externo.*

Las secciones sindicales deberán avisar anticipadamente a la Dirección de Personal del centro de trabajo de la presencia de personas externas, quienes, a su vez, deberán acreditar debidamente su personalidad en la portería del centro.

#### Artículo 41. *Redacción de documentos.*

En las relaciones laborales y sindicales dentro de la empresa todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial reconocido en el Estado español y en cada Comunidad Autónoma.

### CAPITULO VII

#### Disposiciones diversas

#### Artículo 42. *Incentivos siete días de Convenio personal obrero.*

Los siete días de Convenio de los centros de trabajo de Vilanova que no se trabajen y que anualmente se distribuyen en la confección del calendario laboral, serán abonados a razón de la media semestral habitual.

#### Artículo 43. *Abono del incentivo en las fiestas oficiales del personal obrero.*

Las catorce fiestas oficiales se abonarán a razón de la media de incentivo semestral habitual.

#### Artículo 44. *Reclasificación profesional personal obrero.*

Para el año 1994 los coeficientes por categoría actuales quedan establecidos de la forma siguiente:

- Profesional primera y Oficiales tercera, coeficiente 1,01.
- Oficial segunda, coeficiente 1,02,
- Oficial primera, coeficiente 1,03.

#### Artículo 45. *Salud laboral.*

Los firmantes del presente Convenio acuerdan ratificar el Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito el 7 de noviembre de 1990 y publicado

en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya» el 23 de enero de 1991, y para su desarrollo se conviene la creación de una Comisión Paritaria integrada por seis miembros designados por la Dirección de la empresa y otros seis miembros designados por el Comité de Empresa.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por unanimidad o por mayoría simple de cada representación.

#### Artículo 46. Régimen de faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La graduación y tipificaciones de las faltas, así como las sanciones aplicables, serán las relacionadas en los artículos 79 a 84 de la derogada Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, que las partes incorporan al presente Convenio.

#### Artículo 47. Disposiciones de Convenios anteriores.

Lo dispuesto en anteriores Convenios de la sociedad «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», que afecte a este centro de trabajo y que no haya sido modificado por el presente, se mantiene en vigor en su totalidad.

#### Artículo 48. Comisión Paritaria.

A la firma del Convenio quedará establecida la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en la elaboración y discusión del Convenio.

Se especificará el porcentaje de cada sindicato y se reflejará nominativamente a sus miembros.

La empresa también tendrá siete representantes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con orden del día, dada a conocer a la otra parte, con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario y de su desarrollo se levantará acta.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del centro de trabajo de Vilanova i la Geltrú, sito en rambla Pirelli, 2.

#### Artículo 49. Texto Convenio Colectivo.

La empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo. El texto se facilitará de forma bilingüe.

#### Artículo 50. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### Artículo 51. Absorción y compensación.

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables, cuando en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisprudencial de referencia.

#### Artículo 52. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 53. Concurrencia.

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 54. Vinculación de las partes al contenido del Convenio.

El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

#### Disposición transitoria única.

En virtud de los acuerdos obtenidos en el curso de las negociaciones del presente Convenio queda derogado en su totalidad el complemento de jubilación y, por tanto, desde el inicio de la vigencia del Convenio de 1994, y para los años sucesivos, no serán de aplicación ninguno de los aspectos referidos al citado complemento de jubilación recogido en el artículo 16 del anterior Convenio Colectivo correspondiente a los años 1991-1993. No obstante lo anterior, se mantiene la vigencia de los aspectos recogidos en el citado artículo referidos a viudedad, orfandad e invalidez.

### ANEXO I

«CABLES PIRELLI, S. A.» + PPSA

#### Masa salarial 1993

Conceptos	Obreros - Pesetas	Empleados - Pesetas	Total - Pesetas
Salario .....	645.982.818	414.441.943	1.060.424.761
Compl. salario .....	2.812.779	24.473.532	27.286.311
Compl. no abs. ....	-	598.555	598.555
Gratíf. leg. ....	108.132.600	73.252.338	181.384.938
Beneficios .....	45.055.250	30.521.808	75.577.058
<b>Total .....</b>	<b>801.983.447</b>	<b>543.288.176</b>	<b>1.345.271.623</b>
Antigüedad .....	152.213.233	59.333.745	211.546.978
Incentivos .....	351.225.182	156.956.397	508.181.579
Horas extras .....	3.160.344	2.289.603	5.449.947
Ciclo continuo .....	27.866.005	2.083.966	29.949.971
Bonif. domingos .....	10.216.677	3.100.422	13.317.099
Plus nocturno .....	36.786.698	8.155.014	44.941.712
Pluses varios .....	25.443.416	22.912.744	48.356.160
Incent. ventas .....	-	4.513.729	4.513.729
Plus distancia .....	502.586	199.998	702.584
Plus transp. despl. ....	-	2.057.184	2.057.184
Mayor tpo. invert. ....	-	15.058.669	15.058.669
Ayuda escolar .....	7.782.130	2.907.156	10.689.286
<b>Total .....</b>	<b>615.196.271</b>	<b>279.568.627</b>	<b>894.764.898</b>
<b>Total M. S. ....</b>	<b>1.417.179.718</b>	<b>822.856.803</b>	<b>2.240.036.521</b>

### ANEXO II

CPSA + PPSA

#### Remuneraciones mínimas de carácter fijo

Año 1994

Personal obrero	Pesetas/hora	Pesetas/año
Oficial 1.º de Oficios Auxiliares .....	637.243	1.801.031
Oficial 2.º de Oficios Auxiliares .....	628.089	1.775.159
Oficial 3.º de Oficios Auxiliares .....	617.204	1.744.395
Profesional de la Ind. de 1.º .....	617.204	1.744.395

$$\text{Número horas} = 2.292 + \frac{44}{7} \times (30 + 30 + 25) = 2.826,286$$

$$\text{Pesetas/año} = \text{Pesetas/hora} \times 2.830,286$$

Personal empleado	Pesetas/mes	Pesetas/año
Nivel 11 .....	206.673	3.065.581
Nivel 10 .....	195.292	2.896.766
Nivel 9 .....	183.911	2.727.952
Nivel 8 .....	173.566	2.574.504
Nivel 7 .....	163.220	2.421.042
Nivel 6 .....	156.750	2.325.073

Personal empleado	Pesetas/mes	Pesetas/año
Nivel 5 .....	147.438	2.186.948
Nivel 4 .....	139.161	2.064.175
Nivel 3 .....	131.918	1.956.740
Nivel 2 .....	124.676	1.849.319
Nivel 1 .....	116.399	1.726.546

Pesetas/año = Pesetas mes × 14.833

NOTA: No incluye antigüedad, complementos, pluses ni incentivos.

### ANEXO III

#### CPSA + PPSA

#### Valores de retribución de antigüedad a partir de 1-1-1994

Vencimientos de antigüedad	Porcentaje antigüedad	Pesetas/mes Empleados	Pesetas/hora Obreros
Primer trienio .....	5	2.808	14,89
Segundo trienio .....	10	5.615	29,78
Primer quinquenio .....	20	11.230	59,55
Segundo quinquenio .....	30	16.845	89,33
Tercer quinquenio .....	40	22.460	119,11

Vencimientos de antigüedad	Porcentaje antigüedad	Pesetas/mes Empleados	Pesetas/hora Obreros
Cuarto quinquenio .....	50	28.076	148,89
Quinto quinquenio .....	60	33.691	178,66
	62	34.814	184,62
	64	35.937	190,57
	66	37.060	196,53
	68	38.183	202,48
Sexto quinquenio .....	70	39.306	208,44
	72	40.429	214,39
	74	41.552	220,35
	76	42.675	226,31
	78	43.798	232,26
Séptimo quinquenio .....	80	44.921	238,22

Empleados:

Valor base 1994 = 56.151,16 × porcentaje antigüedad

Obreros:

$$\text{Valor base 1994} = \frac{56.151,16}{30} = 1.871,71 \text{ pesetas/día natural}$$

$$1.871,71 \times \frac{7}{44} = 297,77 \text{ pesetas/hora laborable} \times \text{antigüedad}$$

### ANEXO IV

#### Permisos retribuidos «Cables Pirelli, S. A.»/«Productos Pirelli, S. A.»

Adopción hijo en Cataluña .....	Un día laborable con premio .....	Si es fuera de Cataluña hasta 3 días naturales con premio.
Alumbramiento distócico cónyuge (*) .....	Seis días laborable con premio .....	—
Alumbramiento cónyuge (*) .....	Tres días laborables con premio .....	—
Donación sangre .....	Un día laborable con premio .....	—
Enfermedad grave cónyuge (1) (*) .....	Tres días laborables con premio .....	Se precisará justificante médico.
Enfermedad grave hermanos consang. (1) .....	Tres días laborables con premio .....	Se precisará justificante médico.
Enfermedad grave hijos (1) .....	Tres días laborables con premio .....	Se precisará justificante médico.
Enfermedad grave padres (1) .....	Tres días laborables con premio .....	Se precisará justificante médico.
Enfermedad grave hermanos políticos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	Se precisará justificante médico.
Enfermedad grave nietos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	Se precisará justificante médico.
Enfermedad grave padres políticos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	Se precisará justificante médico.
Fallecimiento cónyuge (1) (*) .....	Tres días laborables con premio .....	—
Fallecimiento hermanos consang. (1) .....	Tres días laborables con premio .....	—
Fallecimiento hijos (1) .....	Tres días laborables con premio .....	—
Fallecimiento padres (1) .....	Tres días laborables con premio .....	—
Fallecimiento hermanos políticos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	—
Fallecimiento hijos políticos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	—
Fallecimiento nietos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	—
Fallecimiento padres políticos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	—
Fallecimiento abuelos (1) .....	Dos días naturales sin premio .....	—
Ingreso en urgencias cónyuge (1) (*) .....	Uno, dos o tres días naturales con premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias hermanos consang. (1) .....	Uno, dos o tres días naturales con premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias hijos (1) .....	Uno, dos o tres días naturales con premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias padres (1) .....	Uno, dos o tres días naturales con premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias abuelos .....	Uno o dos días naturales sin premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias hermanos políticos .....	Uno o dos días naturales sin premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias nietos .....	Uno o dos días naturales sin premio .....	Según días permanencia en centro.
Ingreso en urgencias padres políticos .....	Uno o dos días naturales sin premio .....	Según días permanencia en centro.
Intervención quirúrgica cónyuge (1) (*) .....	Tres días laborables con premio .....	Si permanece ingresada más de dos días.
Intervención quirúrgica hermanos consang. (1) .....	Tres días laborables con premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Intervención quirúrgica hijos (1) .....	Tres días laborables con premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Intervención quirúrgica padres (1) .....	Tres días laborables con premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Intervención quirúrgica cónyuge (*) .....	Uno o dos días naturales con premio .....	Si permanece ingresada uno o dos días.
Intervención quirúrgica hermanos consang. .....	Uno o dos días naturales con premio .....	Si permanecen ingresados uno o dos días.
Intervención quirúrgica hijos .....	Uno o dos días naturales con premio .....	Si permanecen ingresados uno o dos días.
Intervención quirúrgica padres .....	Uno o dos días naturales con premio .....	Si permanecen ingresados uno o dos días.
Intervención quirúrgica abuelos .....	Dos días naturales sin premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Intervención quirúrgica hermanos políticos .....	Dos días naturales sin premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Intervención quirúrgica nietos .....	Dos días naturales sin premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Intervención quirúrgica padres políticos .....	Dos días naturales sin premio .....	Si permanecen ingresados más de dos días.
Lactancia .....	Una hora reducción jornada sin premio .....	Máximo nueve meses edad hijo.
Matrimonio .....	Quince días naturales con premio .....	Correspondiente al período.
Matrimonio hermanos consanguíneos .....	Un día natural sin premio .....	—

Matrimonio hijos .....	Un día natural sin premio .....	—
Matrimonio padres .....	Un día natural sin premio .....	--
Operación amigdalitis o fimosis para cónyuge (*) e hijos .....	Uno o dos días naturales con premio .....	Un día si no permanece ingresado.
Traslado domicilio .....	Un día natural sin premio .....	Presentación justificante.
Citaciones oficiales que sea requerido como parte testifical .....	Tiempo necesario con premio.	—

(1) Para desplazamientos fuera de Cataluña estos permisos podrán ampliarse hasta un máximo de cinco días naturales, siendo en este caso el exceso sin premio.  
Los conceptos señalados con premio se abonarán con la media de incentivos.

(\*) Cónyuge o conviviente.

### ANEXO V

CPSA + PPSA

#### Actualización Convenio 1994

Plantilla media total 1993: 670,3333

Coefficiente medio año 1993: 1,188037

Conceptos fijos masa salarial: 1.345.271.623

3 por 100 incremento proporcional: 40.358.149

#### Personal empleado

$$\text{Incremento 3 por 100 nivel 1: } \frac{40.358.149}{670,3333 \times 1,188037} = 50,677 \text{ pesetas/año.}$$

$$\frac{50,677}{14,8333} = 3,416 \text{ pesetas/mes.}$$

El escalado de incrementos por niveles es el siguiente:

Nivel	Coefficiente	Salario 93	3 %	Salario 94
1	1,00	112.983	3.416	116.399
2	1,08	120.987	3.689	124.676
3	1,15	127.990	3.928	131.918
4	1,22	134.993	4.168	139.161
5	1,30	142.997	4.441	147.438
6	1,39	152.002	4.748	156.750
7	1,48	158.164	5.056	163.220
8	1,58	168.169	5.397	173.566
9	1,68	178.172	5.739	183.911
10	1,79	189.177	6.115	195.292
11	1,90	200.183	6.490	206.673

#### Personal obrero

Incremento pesetas/hora coeficiente 1:

$$\text{Incremento 3 por 100 prop.: } \frac{40.358.149}{670,3333 \times 1,188037} = 50,677 \text{ pesetas/año.}$$

$$\frac{50,677}{2.292 + 534,2857} = 17,931 \text{ pesetas/hora.}$$

El escalado de incrementos por categoría es el siguiente:

Categoría	Coefficiente	Salario 93	3 %	Salario 94
Prof. 1. <sup>a</sup>	1,01	599,094	18,110	617,204
Oficial 3. <sup>a</sup>	1,01	599,094	18,110	617,204
Oficial 2. <sup>a</sup>	1,02	609,799	18,290	628,089
Oficial 1. <sup>a</sup>	1,03	618,774	18,469	637,243

20983

**RESOLUCION de 8 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta del acuerdo del Convenio Colectivo de «Casa Buades, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del acta del acuerdo del Convenio Colectivo de «Casa Buades, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007182), para 1994, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1994, de una parte, por

el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acta de acuerdo 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, 8 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### Acta del acuerdo

En Binissalem, y en los locales de «Casa Buades, Sociedad Anónima», siendo las doce horas del día 28 de julio de 1994, se reúnen el Comité de Empresa y la representación empresarial, para redactar la presente acta de acuerdo final de las negociaciones del Convenio para 1994.

Asisten los miembros relacionados a continuación:

Representantes empresa: Don Antonio Olivares y don Juan Sastre.

Comité de Empresa: Don Jose Vega, don Teodoro Monterde, don Antonio Febrer, don Miguel Amengual, don Jerónimo Márquez, don José M. Romo, don Pedro Fernández y doña Juana Crespi.

Ausentes: Don Francisco Gómez.

La presente acta de acuerdo final, queda concretada en los siguientes puntos:

Asuntos económicos.—Aumento de un 3,70 por 100 sobre salarios reales, con efecto de 1 de enero de 1994.

Vacaciones.—Para 1994 quedan establecidas de la siguiente forma:

Enero: Día 7.

Agosto: Días 1 al 26 inclusive.

Diciembre: La fiesta de día 6 se traslada al 9. Los dos días de vacaciones restantes se sitúan en los días 28 y 29 de diciembre.

El día 30 de diciembre se disfrutará como fiesta recuperable. La recuperación se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y Comité.

#### Artículo 11. Absentismo.

Se acuerda incluir el siguiente redactado:

Se establece una prima consistente en un 0,40 por 100 sobre salario real anual standard que se distribuirá en los cuatro grupos siguientes:

Grupo 1 (1, 2 y 3 de cotización): 17.000 pesetas.

Grupo 2 (4 y 5 de cotización): 14.500 pesetas.

Grupo 3 (8 de cotización): 12.500 pesetas.

Grupo 4 (6, 7 y 9 de cotización): 10.500 pesetas.

Tendrán derecho a cobrar esta prima, en función de su grupo de cotización, las personas que hubieren trabajado realmente durante la jornada anual standard.

Se calculará mes a mes y se pagará en el mes de enero, en función del número de meses en que cada persona generó el derecho.

Se considerará tiempo de trabajo, a estos efectos las siguientes situaciones:

Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo.

Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad, exclusivamente en los casos y condiciones establecidos en el artículo 60 del Convenio.

Horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, justificadas por el sindicato correspondiente.