

Disposición final.

Una vez que este Acuerdo entre en vigor las partes firmantes se dan un plazo de dos meses para regular las situaciones que de este documento se puedan derivar y que modifiquen situaciones anteriores.

Disposición derogatoria.

Queda sin efecto el Acuerdo de 30 de enero de 1987 suscrito entre las centrales sindicales y la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, así como cualquier otro, de carácter expreso o tácito, que pudiera oponerse a lo regulado en el presente pacto.

En prueba de conformidad, los anteriormente citados, firman el presente Acuerdo.

Por la Junta de Extremadura: El Consejero de Presidencia y Trabajo, Joaquín Cuello Contreras.—El Director general de la Función Pública, Rafael Pacheco Rubio.

Por las organizaciones sindicales:

UGT: Secretario regional, Remigio Martínez García.—Secretario acción sindical, José Ignacio Luis Cansado.

CC.OO.: Secretario regional, José Manuel Ayala Figa.

CSI-CSIF: Presidente autonómico, Avelino Montes Eandio.—Presidente provincial de Badajoz, J. Carlos Gómez Carretero.—Presidente provincial de Cáceres, José Fernández Vidal.

4191 RESOLUCION de 31 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima» (número de código 9007412), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del 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, 31 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ERKIMIA, S. A.**CAPITULO I****SECCIÓN PRIMERA. AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL****Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la sociedad tiene enclavados en: Flix (Tarragona), Barcelona, Sevilla, Madrid, Valencia, Zaragoza, Bilbao, cualquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollen.

Artículo 2. Ambito funcional.

Siendo la actividad preferente de la sociedad la de fabricación y venta de productos químicos y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores o bien preparatorias o coadyuvantes de aquéllas, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades no constitutivas de la fabricación y venta de productos químicos, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro Convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Artículo 3. Ambito personal.

Afecta a la totalidad del personal encuadrado en los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, así como los que ingresen en los mismos durante su vigencia, excepto Consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD (anteriormente «excluidos») no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina, con excepción de Directores, Subdirectores, Ingenieros superiores y Licenciados, Jefes de División, Sector, Departamento de Producción, Planta y Mantenimiento, todos ellos con categoría de Técnicos Jefes, Jefes de Zona Comercial y Apoderados, que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Su efectividad será a partir del 1 de enero del año siguiente al de la fecha de su petición. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se adapte a la estructura salarial.

La integración voluntaria del personal de la llamada nómina TD, a esta nueva situación, no implicará variación alguna en su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual.

Igualmente dicha solicitud significará la renuncia en todos los derechos que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de TD.

SECCIÓN SEGUNDA. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÉRROGAS, RESOLUCIÓN Y RESCISIÓN**Artículo 4. Vigencia.**

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1994.

Artículo 5. Cláusula de revisión salarial.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre de 1994, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1993 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial en el mes de enero, una vez conocida la inflación correspondiente a diciembre de 1994, dándola como definitiva.

Dicha revisión no podrá ser superior al 50 por 100 de la pactada en el IX C.G.I.Q. en su artículo 37, ni inferior al 0,5 por 100.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1995 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas resultantes de aplicar los aumentos pactados en dicho año 1994.

La revisión salarial se abonará en una sola paga.

Artículo 6. Duración.

La duración del presente Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 7. Resolución o revisión.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

Artículo 8.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

SECCIÓN TERCERA. COMPENSACIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM»**Artículo 9. Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Artículo 10.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación.

Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica.

Artículo 11. Garantía «Ad personam».

Se respetarán situaciones personales que, con carácter global anual, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades brutas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Artículo 12. Absorbilidad general y de horas extraordinarias.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste.

Esta cláusula implica igualmente el valor convenido en el anexo V relativo al precio de la hora extraordinaria contenido en el artículo 43, al haberse acordado en dicho artículo que será mantenida durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 13.

La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva de la Comisión Paritaria.

SECCIÓN CUARTA. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**Artículo 14. Vinculación a la totalidad.**

Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas por la autoridad laboral o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

SECCIÓN QUINTA. COMISIÓN PARITARIA**Artículo 15.**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 16.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Artículo 17.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la central de la sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en el centro de trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho centro.

Esta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto que tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de siete días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de cuatro días.

Artículo 18.

La Comisión Paritaria se compondrá de ocho Vocales, cuatro por la empresa y cuatro por los trabajadores, y de los asesores jurídicos respectivos.

Artículo 19.

Cada una de las partes nombrará a un Secretario de entre los cuatro Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Artículo 20.

Los Vocales empresarios y trabajadores serán designados respectivamente por representación de la empresa y de los trabajadores actuante en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Representación de la empresa: Don Francisco Arazuri Borrás, don Luis García Tocado, don Pedro Montserrat Costa y don Angel Fernández Marín.

Representación de los trabajadores: Don Pablo Gómez Toquero, don José Tarragó Alentorn, don José Grañena Sabaté y don José María González García.

Artículo 21.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitraje, etc.

Artículo 22.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

CAPITULO II**SECCIÓN PRIMERA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES****Artículo 23. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo estará basada en los siguientes principios:

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de las facultades aludidas los Comités de Empresa o Delegados de Personal, según el caso, serán informados por la empresa sobre cualquier modificación en la organización del trabajo que afecte a los trabajadores, previa a su ejecución; asimismo tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

2. Se estimará como actividad correcta la que habitualmente vienen desarrollando el personal en la empresa.

3. Facultades de la empresa.—Son facultades de la empresa:

- a) La exigencia de la actividad correcta fijada por la empresa.
- b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador, a actividad correcta.
- c) La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción de cada centro de trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes físicas y profesionales a juicio del Médico de empresa.
- f) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuese (destajos, tarea, etc.).

Artículo 24. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

- a) La empresa se compromete a poner en conocimiento de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, según los casos, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo.
- b) El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de doce semanas, a contar del momento de su implantación.
- c) Recabar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonada y por escrito de los Delegados sindicales o Comités de Empresa, en su caso.
- d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema.
- e) Tener a disposición de los trabajadores y de sus representantes sindicales (incluido Delegado sindical), la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.

f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla.

Artículo 25.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de la modificación de los métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconforme recurrir contra su modificación ante la autoridad competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con su aplicación deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno del centro de trabajo podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin que por ello deje de aplicarse.

Artículo 26. Clasificación laboral.

El nuevo sistema de clasificación laboral aquí establecido deroga y sustituye al sistema vigente hasta el 31 de diciembre de 1990 al haber finalizado el proceso de homogeneización (tal como se recoge en el acta de dicha Comisión de 26 de octubre de 1989).

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el manual de clasificación. Sus definiciones no constituyen en sí mismas una descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo, sino que están orientadas a determinar la clasificación laboral de los trabajadores.

Las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral tienen carácter enunciativo y no implican para la empresa la obligación de tener provistas todas ellas, ni en el conjunto de la empresa ni en cada centro de trabajo individualmente considerado.

La categoría de cada trabajador viene determinada por el puesto de trabajo que desempeña en la empresa, de acuerdo con las definiciones del citado manual de clasificación. Por tanto, los títulos académicos y/o profesionales del trabajador no se consideran, en ningún caso, como elemento determinante para asignar la categoría.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral supondrá la modificación y sustitución de la categoría que tiene reconocida actualmente cada trabajador, por la nueva que le corresponda en función del código que le fue asignado en su día para el reparto de fondos de homogeneización, según se especifica más adelante.

En los casos en que por aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral, resulte una categoría inferior a la que el trabajador tiene reconocida en el momento de la implantación, se le respetará, a título personal, la categoría, dentro del nuevo sistema de clasificación, equivalente a la que actualmente tiene reconocida.

Igualmente, en los casos en que, aplicando el nuevo sistema, resulte un grupo de tarifa inferior al que el trabajador tiene asignado, se le respetará, a título personal, el que actualmente tiene reconocido.

Las garantías establecidas en los dos párrafos anteriores no implican el reconocimiento del nivel salarial que la categoría que se le respeta tenga asignado y serán válidas en tanto el trabajador no promueva a otro puesto de igual o mayor nivel salarial que el de la categoría respetada a título personal.

La asimilación salarial a una categoría superior que tienen reconocida algunos puestos de trabajo no implica el reconocimiento y asignación de la categoría superior. Aquella asimilación es exclusivamente a efectos salariales.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados según se refleja en la relación por centros que figura como anexo en el acta de 26 de octubre de 1989 de la Comisión de Homogeneización, sin que sea posible modificar esta clasificación en el ámbito del centro de trabajo, ya que esta competencia, así como las de definir la categoría y nivel salarial de los puestos de trabajo de nueva creación, corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio.

Con independencia de que algunas denominaciones de las nuevas categorías coincidan con otras del sistema anterior, queda claro que se trata de un nuevo sistema de clasificación, que deroga y sustituye al anterior a todos los efectos, con las excepciones en su aplicación antes mencionadas. Consecuentemente no será posible hacer referencias ni reclamaciones en base al sistema anterior.

Las denominaciones de las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral y el grupo de tarifa asignado para la cotización a la Seguridad Social, son las que figuran en el anexo I.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio serán clasificados en los grupos siguientes, en atención a las funciones que realizan:

1. Técnicos.
2. Empleados.
3. Subalternos.
4. Obreros.

Cada uno de estos grupos están a su vez divididos en subgrupos y categorías figurando todos ellos en el anexo II.

A cada una de las distintas categorías que integran el nuevo sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial, que queda reflejado en los cuadros que se adjuntan como anexo III.

Artículo 27. Trabajo múltiple, continuado y permanente.

En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos niveles de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al nivel más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de siete meses alternos o tres consecutivos, salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia por nombramiento para cargo político o sindical, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los artículos 29 y 30 del presente Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA. INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 28. Ingreso del personal.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros centros de trabajo de la sociedad o de sus empresas participadas.

Artículo 29. Ascensos del personal.

La empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a rendir en las pruebas calificatorias para el ascenso de personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencia de los Comités de Empresa o Delegados de personal, antes de su confección definitiva.

Las pruebas de ascenso del personal, en caso de existir empate entre los examinados, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la empresa.

Todos los candidatos serán sometidos, además, necesariamente, a las pruebas médicas y psicotécnicas y conocimientos de Seguridad e Higiene, siendo eliminatoria la primera en caso de informe negativo.

Próximo a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: Se anunciará en el tablón de anuncios del centro de trabajo la existencia del mismo y la convocatoria de las pruebas de aptitud; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la sección, unidad o taller en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el taller, unidad o sección no hubiera ningún apto, la Dirección del centro de trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho centro que así lo desee.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de que dependa el puesto de trabajo en cuestión, la Comisión examinadora procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas del taller, unidad o sección, notas en curso de formación, conocimiento de la profesión, antigüedad, historial profesional.

Si se producen nuevas vacantes tendrán opción a presentarse los trabajadores no aptos en pruebas anteriores.

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, oficios y auxiliares y de fabricación de las categorías de peón a contra maestre y en el personal mensual hasta la de Oficial de primera administrativo.

Los aprendices al cumplir el período de aprendizaje tendrán acceso a la prueba de aptitud a Oficial de tercera; una vez superada esta prueba, consolidarán dicha categoría.

Artículo 30. De la comisión de ascensos del personal.

Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, creada en cada caso, en los centros de trabajo de más de 50 productores, estando constituida por la Dirección del Centro o persona por éste delegada, el Jefe de Relaciones Industriales o persona por éste delegada, el Jefe de la sección o taller o unidad de quienes dependa el puesto, y tres miembros que del Comité de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, pertenecientes a la misma sección, unidad o taller y si no, pertenecientes a la fábrica o centro de trabajo.

En el caso de que dos miembros de la comisión disintieran del resultado obtenido serán sometidas las pruebas a persona ajena a la sociedad.

CAPITULO III

Sistema retributivo

Artículo 31. Sistema retributivo.

Los conceptos salariales que a continuación se describen conformarán, junto con la tabla salarial la nueva estructura salarial.

La aplicación en nómina de estos nuevos conceptos salariales implicará la extinción de los actualmente vigentes en cada centro de trabajo y su sustitución automática por los que correspondan de la nueva estructura.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación en todos los centros, siempre que se cumplan las condiciones de devengo. Consecuentemente todos los centros de trabajo no utilizarán necesariamente todos los conceptos salariales que ahora se crean.

Cuando por reorganización del trabajo en un centro, comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta nueva estructura salarial, que es de aplicación automática no sujeta a modificación por los centros de trabajo.

El hecho de que la denominación de un concepto de esta nueva estructura salarial coincida con la de otro de la estructura salarial anterior no significa necesariamente que hayan de ser iguales en su cuantía ni en su forma de devengo.

En el conjunto de sueldos y salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

Agrupaciones	Conceptos
Salario base.	
Complementos personales	Antigüedad. «Ad personam».
Complementos de puesto de trabajo	Turnidad. Nocturnidad. Compensación descanso dominical. Compensación festivos.
Complementos de calidad y cantidad	Plus de calidad. Plus de convenio.
Pagas extraordinarias.	
Horas extraordinarias.	

Artículo 32.

La tabla salarial que se adjunta como anexo IV sustituye y anula las tablas salariales vigentes hasta la actualidad.

Quedan eliminados, por tanto todos los conceptos salariales anteriores, que son sustituidos por los nuevos conceptos salariales, con los valores que se señalan en la tabla salarial anexa.

Artículo 33. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 y 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Artículo 34. Antigüedad.

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido desde su ingreso en la empresa.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base que se perciba por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya devengados.

La cuantía de este complemento será del 5 por100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, descontando el correspondiente a los períodos de excedencia legal o pactada durante los que no se computa antigüedad.

El importe de cada trienio o quinquenio comienza a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

El tope máximo a devengar por antigüedad se establece en dos trienios y cinco quinquenios.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Artículo 35. «Ad personam».

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe por razones personales ó históricas, derivadas de traslado de centro o por otras causas, y que supera el total anual de retribuciones de su nivel o escalón en el centro de destino.

Este complemento personal es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalón, ya sea temporal o definitivo o por incremento de los complementos de puesto de trabajo, si así está recogido en la respectiva carta de traslado.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual de las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Artículo 36. Turnidad.

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por realizar el trabajo en régimen de turnos rotativos, con modificación periódica del horario de trabajo.

Este plus se devenga por todo el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborales.

Artículo 37. Nocturnidad.

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche en un régimen de turnos rotativos.

También percibirán este plus los trabajadores que temporalmente realicen su jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El abono se realiza por día realmente trabajado en dicho turno. También se percibirá este concepto en vacaciones, computando por la media de pluses de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

Artículo 38. Compensación festivos.

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, ya dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo, ya descansando sábados y domingos, desplazando, en todo caso, el descanso correspondiente al festivo a otro día no festivo.

El abono se realiza en 12 pagas coincidiendo con los meses naturales del año.

Artículo 39. Compensación descanso dominical.

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en régimen de jornada ordinaria, en turno de domingo, desplazando el descanso semanal a otro día no domingo.

El abono se realiza por domingo efectivamente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de pluses

de compensación descanso dominical que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

Artículo 40. *Plus de calidad.*

Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad de trabajo.

Es este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que sólo serían de aplicación si considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 12 pagas ó 365 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

Artículo 41. *Plus de convenio.*

Es la parte de la retribución anual por todos los conceptos del trabajador en jornada ordinaria, que excede del importe anual que le corresponde por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales. Es el resultado de la diferencia entre la retribución anual que el trabajador venía percibiendo y la que le corresponde por la implantación de las nuevas tablas salariales de Convenio, si ésta fuera inferior.

Este concepto, que garantiza para cada trabajador las percepciones que viene devengado en el momento de la implantación de la nueva estructura salarial establecida en este Convenio, no será absorbible y se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio. Este concepto incluye a los que hasta ahora se han abonado como complemento personal y plus de energía.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Este concepto no afectará necesariamente a todos los trabajadores y podrá ser de diferente cuantía para cada uno de ellos, por lo que su percepción por parte de algunos trabajadores y su cuantía no podrán alegarse para que le sea reconocido a los restantes, ni serán transmisibles a otros trabajadores, ya que son de estricta asignación personal.

Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

A partir de 1991, el concepto salarial «Paga extraordinaria» se abonará anualmente dos veces y media, y conjuntamente con las nóminas de junio, septiembre (media paga), y diciembre.

El importe de cada «Paga extraordinaria» incluirá los conceptos siguientes:

Salario base.
Antigüedad.
«Ad personam».
Plus de convenio.

La distribución del importe anual de dichos conceptos, como ya se ha dicho anteriormente en sus respectivas definiciones, se realizará de la forma siguiente:

12/15 de su importe anual, coincidiendo con las doce pagas ordinarias.

Los 3/15 restantes de su importe anual se abonarán en las pagas extraordinarias.

El importe de cada una de las dos pagas y media extraordinarias será, para el personal de nómina mensual, el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{«ad personam»} + \text{plus convenio}) \times 3}{(\text{valores anuales})}$$

$$2,5 \times 15$$

En el caso de personal de nómina diaria, la fórmula será la siguiente:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{«ad personam»} + \text{plus convenio}) \times 90}{(\text{valores anuales})}$$

$$75 \times 455$$

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como anexo V, en donde están

contempladas las distintas situaciones de trabajo de las mismas de la Sociedad.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda:

1. Horas habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias estructurales: Realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstas sean imprevisibles o su no realización produzca: Graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

Las producidas por ausencias imprevistas.

Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

Las producidas por cambio de turno.

Las de mantenimiento cuando su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

3. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 10 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en este apartado 3 del presente artículo.

Ambas representaciones manifiestan que sobre los valores de horas extraordinarias que se consignan en el anexo, no cabe reclamación alguna respecto a su cálculo ni individual ni colectivamente, durante el período de vigencia del Convenio.

El valor de dichas horas será el establecido en el anexo V.

El personal que las realice podrá optar entre:

a) Percibir su valor en metálico.

b) Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo, además, en este caso un plus que será el 25 por 100 del valor de la hora extra.

c) Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Las mencionadas horas de descanso serán acumulables por jornadas completas y se tomarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa.

CAPITULO IV

Jornada. Rotación de turnos

Artículo 44. *Jornada y rotación de turnos.*

La jornada laboral para todo el personal será de mil setecientos cincuenta y dos horas/a año de trabajo efectivo, considerando como días no trabajados a efectos de este cómputo anual el día de «puente» y los festivos intersemanales o medias jornadas de fiesta particulares de cada centro de trabajo en que el personal no trabaje.

Jornada en horario partido.—La Dirección de cada centro de trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de personal, establecerá el horario de trabajo para el personal de esta jornada comenzando a las ocho horas de la mañana.

Asimismo, podrá realizar jornada intensiva de ocho a quince horas del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que queden cubiertos los servicios que se consideren necesarios para la jornada de tarde.

Jornada en turnos de procesos discontinuos de fabricación.—El personal que trabaje en aquellas secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de ocho horas, de lunes a viernes: En consecuencia las horas que sobran para ajustar la jornada a la pactada se descansarán en los días que se determine conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa de forma que sea compatible con la marcha de la sección.

En aquellas secciones que por necesidades de producción sea necesario que trabaje durante un cierto período de tiempo en turno continuo el personal trabajará según uno de los cuadrantes del anexo VIa, VIb, VIc. La elección del cuadrante previo acuerdo entre las partes a nivel del Comité y la Dirección del centro, será uno de los mencionados cuadrantes. El

exceso de jornada realizada se descansará de acuerdo con la Dirección para que la jornada se ajuste a la pactada en el año.

Jornada en turnos continuos de fabricación.—El personal que trabaje en turnos continuos, incluidos domingos y festivos intersemanales, su jornada será de ocho horas diarias y el cuadrante el que figura en el anexo VII en el que se contempla tanto el sistema de rotación con cinco hombres, como los períodos de vacaciones en que la rotación será entre los cuatro hombres restantes. Dicho cuadrante esta ajustada en cómputo global de los cinco hombres, a la jornada pactada anual, quedando los períodos de vacaciones distribuidos desde junio a diciembre. Dado que por la naturaleza del cuadrante al tener fijados los descansos y las vacaciones, no se generan horas extras, la empresa dispondrá del personal adicional necesario para cubrir el absentismo.

Principio y fin de jornada.—Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador a aquéllas que oficialmente corresponden al principio y fin de su jornada. Es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior, deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por este tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Artículo 45. *Prolongación de jornada.*

Cuando la jornada de trabajo ordinaria por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuidad de aquélla, la empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la empresa.

Artículo 46. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales. Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos los treinta días equivaldrán a veintidós días de trabajo.

Para el personal que trabaje en turnos continuos será el que se contempla en su calendario anual que está ajustado a la jornada pactada.

El personal de aquellos centros de trabajo o división operativa que de acuerdo con la demanda puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, disfrutarán del mismo durante los meses de junio, julio, o agosto, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de personal.

Para el personal de aquellos centros de trabajo o división operativa, que por motivo del proceso productivo o de la demanda no puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año de forma que queden cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Artículo 47. *Personal foráneo.*

En los trabajos peculiares de la empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos, de plomería, de carpintería, de electricidad, etc.), la sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requieran el concurso de personal foráneo, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa.

Este personal foráneo no realizará, salvo casos de emergencia, una jornada laboral superior a la que legalmente le corresponda, bien por ley general o por el Convenio correspondiente a su ámbito.

CAPITULO V

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 48. *Permisos.*

El trabajador, avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base, plus de calidad más antigüedad, en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.

b) Por alumbramiento de la esposa de dos a cinco días.

c) Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.

d) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se estará a lo establecido en el artículo 37, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores.

La amplitud de estos períodos será a juicio de la empresa en la forma establecida por la Ley.

Artículo 49. *Licencias por matrimonio.*

Será de quince días naturales, retribuidos por salario base, plus de calidad, más antigüedad, en su caso.

Artículo 50. *Excedencias voluntarias.*

La empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con la antigüedad mínima de un año de servicio en la misma así lo soliciten.

Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga un contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra empresa del mismo ramo y si esto se comprobare se procederá a dar de baja definitiva; a no ser que la excedencia haya sido concedida con esta condición.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período, de al menos, cuatro años de servicio en la empresa. Cuando el trabajador solicite el reingreso, si no hubiese plaza en su categoría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la empresa resolver en un plazo máximo de seis meses esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

CAPITULO VI

Reglamento de régimen interior

Artículo 51. *Reglamento de régimen interior.*

Queda derogado en todas aquellas partes que viniesen reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, y en los pactos de empresa vigentes en cada centro, manteniéndose el resto de materias en sus actuales condiciones.

CAPITULO VII

Mejoras sociales

Artículo 52. *Jubilaciones y pensiones viudedad.*

Pensión jubilación.—Se considera salario tipo a los efectos de cálculo de la pensión, las cantidades percibidas anualmente por el trabajador por los conceptos de salario base, antigüedad y plus de calidad. Para el personal de la nómina TD (excluidos de tablas salariales), se considerará como salario tipo, el sueldo bruto año en su jornada ordinaria.

La empresa abonará en concepto de pensión complementaria la cantidad que resulte de aplicar al salario tipo, el 0,95 por 100 por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Esta pensión complementaria tendrá como tope, el que la suma entre la misma y la otorgada por la Seguridad Social no exceda del 95 por 100 del salario tipo.

La pensión complementaria tendrá carácter vitalicio y será fija sin revalorizaciones.

En caso de fallecimiento del interesado, si dejara viuda, esta percibirá mientras viva el 50 por 100 de la pensión complementaria de la empresa que tuviera reconocida el marido. Esta pensión quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Para poder acogerse a esta pensión de jubilación es condición exigible cumplir los sesenta y cinco años estando en servicio activo en la empresa. La baja por jubilación deberá formalizarse, para gozar del tipo más favorable para el interesado, el último día del mes que cumpla sesenta y cinco años.

En el caso de no formalizar la baja por jubilación al cumplir los sesenta y cinco años, los porcentajes de pensión irán disminuyendo de la siguiente forma:

A los sesenta y cinco años: 1 por 100 del salario tipo por años anticipada.
De sesenta y cinco a sesenta y seis años: 0,750 por 100 del salario tipo por años anticipada.

De sesenta y seis a sesenta y siete años: 0,375 por 100 del salario tipo por años anticipada.

De sesenta y siete a sesenta y ocho años: 0,075 por 100 del salario tipo por años anticipada.

De sesenta y ocho a sesenta y nueve años: 0,050 por 100 del salario tipo por años anticipada.

Además, podrán jubilarse a requerimiento de la empresa, y aceptación del interesado, los trabajadores con edades comprendidas entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, siempre que hayan estado de alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

La empresa abonará, en estos casos, la pensión complementaria expuesta anteriormente, más la diferencia existente entre la pensión que asigne la Seguridad Social y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación sesenta y cinco años de edad.

Pensión de viudedad fallecidos en activo.—A las viudas/as del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidenté o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación al trabajador fallecido calculada como si tuviera la edad ordinaria (sesenta y cinco años), y acreditase el 100 por 100 de cotización en el momento de fallecer, o sea, la diferencia positiva entre el 0,95 por 100 sobre el salario tipo, y el 100 por 100 de la base reguladora que le correspondería según la legislación social vigente en cada momento, todo ello con el límite de un 0,95 por 100 por año de antigüedad en la empresa a contar desde el ingreso del trabajador en la misma, hasta la fecha de fallecimiento, con un mínimo del 20 por 100 a los que lleven menos de veinte años de antigüedad.

Esta pensión quedará extinguida al contraer nuevas nupcias.

Estas mejoras sociales, contempladas en este artículo únicamente serán de aplicación para el personal de «Erkimia, Sociedad Anónima», afectado por este Convenio, que tenga carácter fijo y su ingreso sea anterior al 1 de enero de 1988.

Artículo 53. *Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.*

Para el personal de nómina diaria la empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor, según la plantilla existente en el último trimestre de 1994, ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

Fábrica Flix, 770.880 pesetas.

Cada trimestre se regularizará según la variación de plantilla del centro de trabajo. Abonándose dentro de los veinte primeros días del mes siguiente.

Por lo que respecta al personal de nómina mensual, se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Corresponde administrar este fondo al Comité de Ayuda por Enfermedad, que dependerá del Comité de Empresa.

Becas para estudios.—Para el personal incluido en este Convenio, la empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios, dando cuenta de las concesiones de las mismas al Comité.

Artículo 54. *Premio de nupcialidad.*

Será del 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad, cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años y del 95 por 100 de dos mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la empresa.

Tendrá derecho a esta percepción cada uno de los productores o productoras que contraigan matrimonio.

En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias, el premio consistirá en el importe del 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Este premio se abonará a aquellos trabajadores que lleven, al menos, un año con carácter continuado en la empresa.

Artículo 55. *Premio natalidad.*

Consistirá en el 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso, por nacimiento del primer hijo y del 95 por 100 de quince días de retribución salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso, por el nacimiento de sucesivos hijos.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores de afectados por este Convenio se le concederá el premio a cada cónyuge.

Este premio se abonará a aquellos trabajadores que lleven, al menos, un año con carácter continuado en la empresa.

Artículo 56. *Premio de vinculación a la empresa.*

A los fines de premiar la vinculación a la empresa se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, el 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso.

A los cuarenta años, el 95 por 100 de tres mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso.

A los cincuenta años, el 95 por 100 de tres mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación anticipada o el cese por disminución de plantilla o incapacidad permanente o muerte no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar premio de vinculación del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario.

En el caso de premio de vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

En el caso del premio de vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional en aplicación de la norma octava del Reglamento de Pensiones Complementarias de la compañía.

Artículo 57. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todo su personal prendas de trabajo que cumplirán con carácter general los requisitos mínimos que señalan los apartados 2.º, 3.º y 4.º del artículo 142 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

Los Comités de Seguridad e Higiene asesorarán sobre la necesidad y entrega de prendas de trabajo.

Artículo 58.

La empresa procederá en cada uno de sus centros de trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de cuarenta años, o minusválidos siempre de acuerdo con los Comités de Empresa.

Artículo 59. *Servicio Militar.*

Al personal casado que marcha a prestar su Servicio Militar le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 8.650 pesetas mensuales, así como las partes proporcionales de las pagas de julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Artículo 60. *Disminuidos mentales y físicos.*

La empresa concederá una asignación de 6.210 pesetas mensuales, en las condiciones que se determinan en el Reglamento anexo al acta de firma del Convenio.

El anexo citado es el siguiente:

Reglamento para la concesión de la asignación por disminuidos mentales y físicos:

1. Hijos disminuidos psíquicos.—Se considera hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el INSALUD como subnormales.
2. Minusválidos:

2.1 Se consideran minusválidos los así calificados mediante Resolución/Dictamen de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos (SEREM).

Las edades que comprenden esta clasificación son entre quince y sesenta y cinco años, ambos inclusive. Para las personas no comprendidas en este período, acreditarán la condición de minusvalía mediante certificación librada por los servicios médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que le aquejen y si éstas le producen invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

Los servicios médicos referidos pueden ser: INSALUD, Servicio de Mutuismo Laboral, Médico de cabecera del SOE o Especialista del SOE.

2.2 La documentación aludida deberá ser refrendada por el respectivo Médico de empresa en los centros de trabajo que exista este servicio.

2.3 Para tener derecho a la concesión de la mencionada ayuda, el familiar afectado no deberá percibir pensión alguna del Municipio (beneficencia), provincia, Estado o Seguridad Social, para lo cual el interesado aportará los certificados oportunos de dichos centros.

2.4 El peticionario deberá, asimismo, acreditar la dependencia y convivencia del presunto beneficiario, mediante el correspondiente «Situación familiar del beneficiario» (P-1) del INSALUD.

2.5 Los familiares posibles beneficiarios serán:

- Hijos.
- Cónyuge.
- Padres (del trabajador peticionario).
- Hermanos (del trabajador peticionario).
- Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 61. *Sindicatos.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

«Erkimia, Sociedad Anónima», admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y sustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de personal.

Asimismo, «Erkimia, Sociedad Anónima», se compromete a no hacer discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

De la acción sindical:

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

De los cargos sindicales:

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose

establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

De los Delegados sindicales.—En los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 100 a 750 trabajadores: Uno.
- Más de 751 trabajadores: Dos.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representados por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

2. Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o Sindicato y la Dirección del centro de trabajo.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que el centro de trabajo deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Dirección del centro de trabajo en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Dirección del centro de trabajo con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

9. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC1 y TC2.

Artículo 62. *Comités de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección del centro de trabajo:

1. Con carácter previo a su ejecución (quince días) de las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales

y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

2. En función de la materia de que se trate.

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) El centro de trabajo facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección del centro de trabajo y, en su caso, la autoridad laboral competente.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, en movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

e) Lo referente a previsiones de producción, ventas, inversiones y cuestiones económicas referentes al centro de trabajo, será informado trimestralmente por parte de la Dirección del mismo.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en su respectivo centro.

C) Colaborar con la Dirección del centro de trabajo para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

D) 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.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, en todo lo referente al apartado 1, A), de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección del centro señala expresamente el carácter reservado.

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

G) El Comité velará por el correcto funcionamiento de las obras sociales, tales como comedores, economatos.

Artículo 63. *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 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 el centro de trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a 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 en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del centro de trabajo, 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 Dirección del centro de trabajo y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) Dispondrán de hasta un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Se establecerán a nivel de centro de trabajo pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de

personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

f) En aquellos centros de trabajo con plantilla comprendida entre 100 y 150 trabajadores y que el Delegado sindical no sea miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas disponibles que indica el apartado d) se reducirá a treinta y cinco horas mensuales, tanto para el Delegado sindical como para los miembros del Comité de Empresa integrante de su organización sindical.

Artículo 64.

A) Cuota sindical.—A requerimiento de los Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la referencias a la representación sindical, si la hubiere.

B) Prácticas antisindicales.—Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 65.

Para coordinar a los diferentes centros de trabajo de zonas comerciales, los Delegados de personal, uno por zona, se reunirán una vez al semestre. Decidirá la designación del representante en las deliberaciones del Convenio.

CAPITULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 66. *Seguridad e higiene.*

Sus materias quedarán reguladas de acuerdo con lo establecido en el vigente Convenio General de la Industria Química, y que figuran como anexo VIII en el presente Convenio. Ambas partes acuerdan adherirse a lo que en su día se pacte en el citado Convenio General de la Industria Química.

Cláusula adicional primera.

La Comisión Paritaria en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de eventual corrección de erratas.

Cláusula adicional segunda.

La empresa continuará con el fondo de préstamos sociales para ayudar a adquisición o reparaciones y reformas imprescindibles de su vivienda permanente y a otras contingencias extraordinarias que la empresa considere de verdadera necesidad. Estas ayudas se atenderán en la medida que lo permitan las disponibilidades del fondo y siguiendo criterios de distribución y de prioridad lo más equitativos posibles.

Cláusula adicional tercera.

Hasta un 50 por 100 de la plantilla de Oficiales 1.ª del personal de taller mecánico o eléctrico e igualmente hasta un 50 por 100 de la plantilla total conjunta del resto de talleres de cada centro de trabajo, estará encuadrada dentro del nivel 6.

Cláusula adicional cuarta. *Plus Convenio.*

Los valores del plus Convenio se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementan las tablas salariales.

Cláusula adicional quinta.

La empresa, en caso de necesitar Técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos con preferencia de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requeridos para el puesto.

Cláusula adicional sexta.

La Comisión Paritaria procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

Cláusula adicional séptima. *Reconversión.*

La adecuación de los servicios a las unidades productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir o implantar ordenadores y el envejecimiento normal de instalaciones productivas, etc., lleva como consecuencia irreversible para la supervivencia del trabajo y de la empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

Al objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando en todo caso el salario y las demás posibles condiciones laborales equivalentes se comprometen ambas partes a intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo centro de trabajo la solución a las necesarias reconversiones de la especialidad y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados, teniendo preferencia por aquellos puestos de trabajo similares al que venían ocupando.

En consecuencia y aplicación de todo lo que antecede, el personal que se vea afectado, podrá optar por uno de los siguientes casos:

1. No modificar la categoría laboral, manteniendo por tanto idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.
2. En caso de tener que proceder a una reconversión profesional del trabajador, ésta será de su propia área profesional, siempre que exista puesto de trabajo en la misma.

Áreas profesionales:

- a) Técnicos y mandos superiores.
- b) Mandos intermedios.
- c) Oficina, oficina técnica y laboratorio.
- d) Oficiales de mantenimiento.
- e) Producción y expediciones.

El cambio producido dentro de una misma área profesional se indemnizará con una mensualidad bruta, que figurará en nómina, para las áreas c) y d), siempre que a su vez implique cambio de profesión y una vez transcurrido un mínimo de tres meses en su nueva profesión.

Sólo cuando no haya puesto de trabajo disponible dentro de su propia área profesional, a juicio de la representación de los trabajadores y la empresa, se procederá a reconversiones profesionales fuera de las áreas demarcadas anteriormente.

Cuando la reconversión profesional se produzca fuera de las áreas profesionales, el trabajador afectado percibirá la cantidad de dos mensualidades brutas. Esta indemnización no implicará de hecho la pérdida de su categoría profesional y sólo se abonará una vez que el cambio de puesto de trabajo haya sido definitivo.

El cambio de área profesional que suponga una promoción no se compensará con la cantidad indicada en el párrafo anterior.

En los casos en que la reconversión del trabajador suponga la pérdida definitiva de la percepción de pluses se le indemnizará con:

- 1.º El que pase de turnos continuos a jornada partida, una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.
- 2.º El que pase de turno continuo a dos turnos (sin percibir plus de nocturnidad), una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.
- 3.º El que pase de dos turnos a jornada partida, una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.
- 4.º Al personal de mantenimiento que en la actualidad percibe plus de bomberos y/o pluses de guardia y de llamada para atender urgencias en sábados, domingos y festivos y deje de realizarlas por efectos de la aplicación de la reconversión, les será abonado, por una sola vez, como indemnización una cantidad equivalente a lo que percibiría durante un año por los citados conceptos. De esta indemnización se deducirá la mayor cantidad que pudiera percibir en su nuevo puesto de trabajo, y en el citado período de un año.

En aquellos casos que la empresa considere que en el plazo de cuatro meses el trabajador en reconversión puede volver a la jornada de la cual procedía, se le mantendrán todos los pluses durante dicho período, excepto el plus de festivos intersemanales. Si transcurrido dicho plazo ello no ha sido posible, a la indemnización que le corresponda se le deducirá lo percibido por estos conceptos durante este tiempo.

3. En igual de condiciones se respetará al trabajador de mayor antigüedad.

Cláusula adicional octava.

Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de personal de los respectivos centros de trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de Erkimia sita en su domicilio social de calle Córcega, 301 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

ANEXO I

Relación de categorías que componen el sistema de clasificación laboral

Código categoría	Denominación de categoría	Grupo de tarifa
Área de Producción:		
1.7	Ayudante técnico de Producción	4
1.6	Contramaestre	4
1.5	Controlador de Proceso	8
1.4	Profesional de primera	8
1.3	Profesional de segunda	8
1.2	Ayudante especialista	9
1.1	Controlador de Calidad	7
Área de Mantenimiento:		
2.8	Engrasador	9
2.7	Ayudante técnico de Mantenimiento	4
2.6	Contramaestre	4
2.5	Maestro de Mantenimiento	8
2.4	Oficial de primera	8
2.3	Oficial de segunda	8
2.2	Técnico de Organización de Mantenimiento	8
2.1	Ayudante de Mantenimiento	8
Área de Manutención:		
3.8	Ayudante de Almacén	10
3.7	Contramaestre	4
3.6	Conductor equipo móvil y grúa	8
3.5	Chófer recadista	8
3.4	Verificador	8
3.3	Operador de Manutención	8
3.2	Almacenero	6
3.1	Basculero pesador	6
Área de Laboratorio:		
4.4	Ayudante de Investigación	4
4.3	Contramaestre	4
4.2	Analista	4
4.1	Auxiliar de Laboratorio	7
Área de Administración:		
5.4	Jefe de Unidad Administrativa	3
5.3	Oficial de primera administrativo	5
5.2	Oficial de segunda administrativo	5
5.1	Auxiliar administrativo	7
Área Comercial:		
6.4	Vendedor	5
6.3	Jefe de Agencia	3
6.2	Promotor de Ventas	3
6.1	Vendedor interior	5
Área de Seguridad y Vigilancia:		
7.5	Contramaestre	4
7.4	Operador de Seguridad	8
7.3	Jefe de Guardas	6
7.2	Guarda	6
7.1	Guarda jurado	6
Área de Oficina Técnica:		
8.4	Ayudante de Organización	5
8.3	Jefe de Oficina Técnica	4
8.2	Delineante proyectista	4
8.1	Delineante	4

Código categoría	Denominación de categoría	Grupo de tarifa
	Area de Servicio Médico:	
9.2	Enfermero	6
9.1	Ayudante técnico sanitario	4
	Área de Servicios Generales:	
10.5	Telefonista-Recepcionista	7
10.4	Conserje	6
10.3	Operario de Limpiezas	10
10.2	Dependiente de Economato	6
10.1	Auxiliar de Actividades Diversas	10
	Otras categorías:	
11.3	Técnico	1
11.2	Técnico medio	2
11.1	Peón	10
	Area de Informática:	
12.6	Programador de primera	3
12.5	Programador de segunda	5
12.4	Grabador	7
12.3	Operador Jefe de Equipo	3
12.2	Operador de Ordenador	5
12.1	Operador de Equipo Periférico	5

ANEXO II

Clasificación del personal en grupos y subgrupos de acuerdo con su categoría

Técnicos

Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las categorías siguientes:

a) Técnicos titulados:

Técnico.
Técnico medio.
Ayudante técnico sanitario.

b) Técnicos no titulados:

Ayudante técnico de Producción.
Ayudante técnico de Mantenimiento.
Contramaestre.
Ayudante de Investigación.

Empleados

Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Unidad Administrativa.
Oficial de primera administrativo.
Oficial de segunda administrativo.
Auxiliar administrativo.
Jefe de Oficina Técnica.
Delineante proyectista.
Delineante.
Jefe de Agencia.
Promotor de Ventas.
Vendedor.
Vendedor interior.
Analista.
Controlador de Calidad.
Auxiliar de Laboratorio.
Programador de primera.
Operador Jefe de Equipo.
Programador de segunda.
Operador de Ordenador.
Operador de Equipo Periférico.
Grabador.
Técnico de Organización de Mantenimiento.
Ayudante de Organización.

Subalternos

Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Guardas.
Almacenero.
Enfermero.
Conserje.
Dependiente de Economato.
Basculero pesador.
Guarda.
Ayudante de Almacén.
Operario de Limpiezas.
Guarda jurado.
Telefonista-Recepcionista.

Obreros

Este grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

a) Profesionales de Oficios Auxiliares:

Maestro de Mantenimiento.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Engrasador.
Conductor equipo móvil y gruista.
Chófer recadista.
Ayudante de Mantenimiento.

b) Profesionales de la Industria:

Controlador de Proceso.
Profesional de primera.
Verificador.
Profesional de segunda.
Operador de Manutención.
Operador de Seguridad.
Ayudante especialista.
Peón.
Auxiliar de Actividades Diversas.

ANEXO III

Seguridad e higiene en el trabajo

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

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales

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

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

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

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

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

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

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe.

1.10 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo. Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

2. Comité de Seguridad e Higiene

2.1 En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por dimisión o revocación por el Comité de Empresa que les hayan designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En los centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrá derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

2.4 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales, siempre y cuando éstas les sean cedidas voluntariamente por miembros del Comité de Empresa, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 63.2.D.

Asimismo dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre seguridad e higiene impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Vigilancia del riesgo

3.1 La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente —cuando lo hubiere— por el departamento de seguridad y medicina de la empresa, elaborará:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad e Higiene, en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», al objeto de que dicho comité pueda elaborar un libro blanco del sector en esta materia.

El procedimiento establecido en el apartado anterior deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

3.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

4.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

5. Programas, presupuestos y controles

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

6. Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: Toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

6. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medio Ambiente

Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- Primera.—Su composición será paritaria.
- Segunda.—Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- Tercera.—Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.
- Cuarta.—Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.
- Quinta.—Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tra-

tamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Este comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

Materias primas peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.

Seguimiento de las enfermedades peligrosas.
Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.

Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido se elaborarán planes de formación específica en materia de seguridad e higiene, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

ANEXO IV

Tablas de 1994, incremento 2,4 por 100

Nivel	Salario base	Plus de calidad	Salario base + Plus calidad	S. base + P. cal. + 5% antigüedad	S. base + P. cal. + 10% antigüedad	S. base + P. cal. + 20% antigüedad	S. base + P. cal. + 30% antigüedad	S. base + P. cal. + 40% antigüedad	S. base + P. cal. + 50% antigüedad	S. base + P. cal. + 60% antigüedad
1	763.298	932.886	1.696.183	1.734.348	1.772.513	1.848.843	1.925.173	2.001.502	2.077.832	2.154.162
2	814.142	1.009.262	1.823.404	1.864.111	1.904.818	1.986.233	2.067.647	2.149.061	2.230.475	2.311.890
3	882.041	1.068.570	1.950.610	1.994.712	2.038.815	2.127.019	2.215.223	2.303.427	2.391.631	2.479.935
4	949.939	1.144.851	2.094.791	2.142.288	2.189.785	2.284.778	2.379.772	2.474.766	2.569.760	2.664.754
5	1.000.782	1.229.693	2.230.475	2.280.514	2.330.553	2.430.631	2.530.709	2.630.787	2.730.866	2.830.944
6	1.051.626	1.314.550	2.366.176	2.418.758	2.471.339	2.576.502	2.681.664	2.786.827	2.891.990	2.997.152
7	1.136.421	1.373.937	2.510.358	2.567.179	2.624.000	2.737.642	2.851.284	2.964.926	3.078.568	3.192.210
8	1.204.318	1.458.682	2.663.000	2.723.216	2.783.432	2.903.864	3.024.296	3.144.727	3.265.159	3.385.591
9	1.272.216	1.543.443	2.815.659	2.879.270	2.942.881	3.070.102	3.197.324	3.324.545	3.451.767	3.578.988
10	1.339.956	1.636.842	2.976.799	3.043.797	3.110.794	3.244.790	3.378.786	3.512.781	3.646.777	3.780.772
11	1.424.749	1.730.147	3.154.896	3.226.133	3.297.371	3.439.846	3.582.320	3.724.795	3.867.270	4.009.745

Complementos de puestos 1994, incremento 2,4 por 100

Nivel	Turaidad Valor anual	Turnidad unidades devengo	Turnidad precio	Nocturnidad valor anual	Nocturnidad unidades devengo	Nocturnidad precio	Comp. fest. valor anual	Comp. fest. unidades devengo	Comp. fest. precio	C.D.Domin. Valor anual	C.D.Domin. unidades devengo	C.D.Domin. precio
1	113.328	240	472,20	37.615	80	470,18	110.880	12	9.240	74.082	39	1.900
2	120.185	240	500,77	39.335	80	491,69	110.880	12	9.240	74.082	39	1.900
3	127.059	240	529,41	42.759	80	534,49	110.880	12	9.240	74.082	39	1.900
4	135.647	240	565,20	46.163	80	577,04	110.880	12	9.240	74.082	39	1.900
5	142.521	240	593,94	49.588	80	619,85	125.301	12	10.442	74.082	39	1.900
6	151.107	240	629,61	53.010	80	662,63	142.052	12	11.838	74.082	39	1.900
7	161.398	240	672,49	56.433	80	705,41	142.052	12	11.838	74.082	39	1.900
8	171.707	240	715,45	59.854	80	748,17	142.052	12	11.838	74.082	39	1.900
9	180.293	240	751,22	63.278	80	790,98	165.740	12	13.812	74.082	39	1.900
10	192.322	240	801,34	66.684	80	833,55	216.490	12	18.041	74.082	39	1.900

Artículo 59. Servicio militar: 8.650 pesetas.

Artículo 60. Disminuidos: 6.210 pesetas.

ANEXO V

Valores base turno de noche

Horas extras año 1994. Incremento 2,4 por 100

Valores base jornada normal

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1.119	1.149	1.187	1.254	1.321	1.388	1.463	1.537
2	1.134	1.164	1.201	1.269	1.343	1.410	1.485	1.560
3	1.149	1.179	1.224	1.291	1.366	1.440	1.515	1.589
4	1.224	1.269	1.313	1.403	1.470	1.552	1.642	1.731
5	1.231	1.276	1.328	1.418	1.478	1.567	1.679	1.739
6	1.246	1.284	1.343	1.433	1.492	1.582	1.716	1.746
7	1.343	1.403	1.485	1.537	1.664	1.709	1.813	1.910
8	1.433	1.470	1.522	1.612	1.694	1.791	1.881	1.963
9	1.478	1.507	1.552	1.657	1.761	1.828	1.940	2.015
10	1.528	1.570	1.630	1.715	1.818	1.901	2.003	2.085
11	1.570	1.619	1.678	1.770	1.866	1.960	2.063	2.148

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1								
2								
3	1.269	1.298	1.343	1.410	1.478	1.560	1.627	1.701
4	1.276	1.306	1.351	1.418	1.485	1.567	1.634	1.709
5	1.298	1.336	1.381	1.463	1.530	1.619	1.687	1.761
6	1.470	1.507	1.552	1.634	1.716	1.806	1.881	1.970
7	1.478	1.515	1.560	1.642	1.724	1.813	1.888	1.985
8	1.485	1.522	1.589	1.664	1.746	1.836	1.918	2.022
9	1.524	1.560	1.612	1.700	1.786	1.875	1.967	2.054
10	1.678	1.725	1.770	1.875	1.967	2.034	2.148	2.242
11	1.728	1.770	1.818	1.930	2.027	2.109	2.207	2.306

ANEXO VIa. (Art. 44) - CUADRO DE TURNOS

	1ª Semana	2ª Semana
	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno 1º - Noche (De 22h. a 6h.)	B B B B C C C	C C C C D D D
Turno 2º - Mañana (De 6h. a 14h.)	C C C D D D D	D D D A A A A
Turno 3º - Tarde (De 14h. a 22h.)	D A A A A A A	A B B B B B B
Descanso	A D D C B B B	B A A D C C C

	3ª Semana	4ª Semana
	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno 1º - Noche (De 22h. a 6h.)	D D D D A A A	A A A A B B B
Turno 2º - Mañana (De 6h. a 14h.)	A A A B B B B	B B B C C C C
Turno 3º - Tarde (De 14h. a 22h.)	B C C C C C C	C D D D D D D
Descanso	C B B A D D D	D C C B A A A

ANEXO VIc. (Art.44) - CUADRO DE TURNOS

	1ª Semana	2ª Semana
	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno 1º - Noche (De 22h. a 6h.)	B C C D D A A	A B B C C D D
Turno 2º - Mañana (De 6h. a 14h.)	D A A B B C C	C D D A A B B
Turno 3º - Tarde (De 14h. a 22h.)	C D D A A B B	B C C D D A A
Descanso	A B B C C D D	D A A B B C C

	3ª Semana	4ª Semana
	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno 1º - Noche (De 22h. a 6h.)	D A A B B C C	C D D A A B B
Turno 2º - Mañana (De 6h. a 14h.)	B C C D D A A	A B B C C D D
Turno 3º - Tarde (De 14h. a 22h.)	A B B C C D D	D A A B B C C
Descanso	C D D A A B B	B C C D D A A

ANEXO VI b. (Art.44) - CUADRO DE TURNOS

	1ª Semana	2ª Semana
	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno 1º - Noche (De 22h. a 6h.)	C C C C C A A	A A A A A D D
Turno 2º - Mañana (De 6h. a 14h.)	D B B B B B B	B C C C C C C
Turno 3º - Tarde (De 14h. a 22h.)	A A A D D D D	D D D B B B B
Descanso	B D D A A C C	C B B D D A A

	3ª Semana	4ª Semana
	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno 1º - Noche (De 22h. a 6h.)	L D D D D B B	B B B B B C C
Turno 2º - Mañana (De 6 a 14h.)	C A A A A A A	A D D D D D D
Turno 3º - Tarde (De 14h. a 22h.)	B B B C C C C	C C C A A A A
Descanso	A C C B B D D	D A A C C B B

CUADRANTE DE TURNOS CONTINUOS LOS 365 DIAS DEL AÑO - ANEXO VII

	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
1	N N N N N N N	D T T T T T T	T D M H M H M	M H D D D D D	D D D D D D D
2	D D D D D D D	N N N N N N N	D T T T T T T	T D M H M H M	M H D D D D D
3	M H D D D D D	D D D D D D D	N N N N N N N	D T T T T T T	T D M H M H M
4	T D M H M H M	M H D D D D D	D D D D D D D	N N N N N N N	D T T T T T T
5	D T T T T T T	T D M H M H M	M H D D D D D	D D D D D D D	N N N N N N N

VACACIONES

	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
1	V V V V V V V	V V V V V V V	N N N N N N N	D T T T T T T	T D M H M H M
2	D T T T T T T	T D M H M H M	M H D D D D D	N N N N N N N	D T T T T T T
3	M H D D D D D	N N N N N N N	D T T T T T T	T D M H M H M	M H D D D D D
4	N N N N N N N	D T T T T T T	T D M H M H M	M H D D D D D	N N N N N N N
5	T D M H M H M	M H D D D D D	D D D D D D D	V V V V V V V	V V V V V V V