

ANEXO III

Apellidos y nombre	Localidad	Provincia	Exclusión
Acenso Garzo, Ana María	Moraleja	Cáceres	Segunda.
Albero Navarro, Miguel	Banyeres	Alicante	Segunda.
Alcalá Huerga, Cristina	Bilbao	Vizcaya	Segunda.
Alonso Incera, Carlos	Santander	Cantabria	Segunda.
Álvarez Lucea, Noelia	Zaragoza	Zaragoza	Primera.
Amengual Catalá, Jordi	Palma de Mallorca	Baleares	Segunda.
Antón Baeza, Sara	Alicante	Alicante	Primera.
Arias Lafuente, Francisco José	Azuqueca de Henares	Guadalajara	Segunda.
Barquero Sánchez, Ginés	Bullas	Murcia	Segunda.
Becares Gallego, Olga	Valladolid	Valladolid	Segunda.
Borrego Usabel, Raquel Elena	Zaragoza	Zaragoza	Primera.
Campo Fernández, M.ª Elena del	Valencia de Alcántara	Cáceres	Primera.
Canchal Verdión, María Gema	Cáceres	Cáceres	Primera.
Cano Sanz, Henar	San Miguel Arroyo	Valladolid	Segunda.
Cantos Marhuenda, Manuel	Albacete	Albacete	Primera.
Chavarino Yustos, Ivana	Madrid	Madrid	Segunda.
Chueca Ballesta, Elia	Zaragoza	Zaragoza	Primera.
Cobo Maestre, Cristina María	Cáceres	Cáceres	Primera.
Conejo Moreno, David	Burgos	Burgos	Segunda.
Contreras Andújar, José Manuel	Rivas-Vaciamadrid	Madrid	Segunda.
Díez del Río, Alberto	Reinosa	Cantabria	Primera.
Dobado González, Susana	Don Benito	Badajoz	Primera.
Dorao Franco, Lourdes	Burgos	Burgos	Segunda.
Durán Molano, David	Garrovillas	Cáceres	Segunda.
Escuadra Blanco, María Teodora	Zamora	Zamora	Segunda.
Fernández Alonso, Fernando	León	León	Segunda.
Fernández Martínez, Jorge	Madrid	Madrid	Primera.
Fernández Rodríguez, Daniel	Sevilla	Sevilla	Primera.
Fernández Ruiz, Ana Belén	Matamorosa	Cantabria	Primera.
Ferreruela Díaz, Jorge	Madrid	Madrid	Primera.
Fidalgo Gil, Carlos	Hervás	Cáceres	Primera.
Fuentes Andrade, Pablo	Rubí	Barcelona	Segunda.
García Fernández, Amelia	Don Benito	Badajoz	Segunda.
García Jorge, David	Burgos	Burgos	Segunda.
García Sanz, Raquel	Madrid	Madrid	Segunda.
Gómez Martínez, María	Muriedas	Cantabria	Segunda.
Gómez Verdú, Francisco Javier	Albacete	Albacete	Primera.
Guerra Fiz, Laura	Salamanca	Salamanca	Segunda.
Guerrero Fernández, Javier	Ciudad Real	Ciudad Real	Primera.
Gutiérrez Sánchez, Encarnación	Murcia	Murcia	Segunda.
Guzmán Rivas, Cristina	Fuenlabrada	Madrid	Primera.
Heredia Gascón, Francisco	Ciudad Real	Ciudad Real	Primera.
Hernández Campos, Silvia	Alicante	Alicante	Segunda.
Hernández Criado, Laura	Hervás	Cáceres	Segunda.
Hernández Reyes, Fco. Javier	Madrid	Madrid	Primera.
Herrero Llergo, María	Cáceres	Cáceres	Primera.
Holgado Espada, Sandra	Salamanca	Salamanca	Segunda.
Isla Valles, Víctor	Ólvega	Soria	Primera.
Jiménez Pérez, Inmaculada	Don Benito	Badajoz	Segunda.
Jiménez Rubio, Patricia	Cáceres	Cáceres	Primera.
Juárez Jurado, Vanessa	Ceuta	Ceuta	Segunda.
Larrondo Navarro, Raúl	Ciudad Real	Ciudad Real	Primera.
Llorente Rivas, Ester	Alcalá de Henares	Madrid	Primera.
Lomas Cendón, Antonio	Santander	Cantabria	Segunda.
López Álvarez, Eva María	Gijón	Asturias	Segunda.
López Fernández, Iván	Santa Coloma de Gramanet	Barcelona	Primera.
Lorenzana Fidalgo, M.ª Virginia	Segovia	Segovia	Segunda.
Luis Piqueras, Beatriz	León	León	Segunda.
Luna Álvarez, M.ª Visitación	Sevilla	Sevilla	Primera.
Martí Roca, Pablo	Murcia	Murcia	Segunda.
Martín Paniagua, Teresa	Ahigal	Cáceres	Segunda.
Martínez Gómez, Pedro J.	Torrepatete	Murcia	Segunda.
Martínez Serrano, M.ª Ángeles	Murcia	Murcia	Segunda.
Martos Tello, María Luisa	Murcia	Murcia	Primera.
Mazarías Aparicio, Alfredo	Arroyomolinos	Madrid	Segunda.
Mejías Rubio, Yoana	Coslada	Madrid	Segunda.
Mejías Sosa, Luis	Don Benito	Badajoz	Segunda.
Miguel González, Daniel de	Madrid	Madrid	Segunda.
Mohamed Hicho, Mohamed Laarbi	Ceuta	Ceuta	Segunda.
Monforte Jiménez, Miriam	Zaragoza	Zaragoza	Segunda.

Apellidos y nombre	Localidad	Provincia	Exclusión
Moreno Carracedo, Ana B.	Fuenlabrada	Madrid	Primera.
Muñoz Díez, María Luisa	Reinosa	Cantabria	Primera.
Navares Hernando, Ana Belén	Aranda de Duero	Burgos	Segunda.
Neila Antón, David	Hervás	Cáceres	Segunda.
Oliver Martínez, José	Albacete	Albacete	Primera.
Orríols Rosado, Ana Isabel	Rivas-Vaciamadrid	Madrid	Segunda.
Ortiz Blanco, Carlos	Madrid	Madrid	Segunda.
Pascual Guerrero, Silvia	Fuenlabrada	Madrid	Primera.
Pedraza Rodríguez, Fco. Javier	Cáceres	Cáceres	Primera.
Pérez Garrido, Ana Isabel	Don Benito	Badajoz	Segunda.
Pérez Herrero, Rebeca	Zaragoza	Zaragoza	Segunda.
Prieto Herrero, Aurora	Aranda de Duero	Burgos	Segunda.
Quijorna León, Joana	Fuenlabrada	Madrid	Primera.
Quintero Ramajo, Montserrat	Cáceres	Cáceres	Primera.
Ramírez Victoriano, Miriam	Madrid	Madrid	Segunda.
Rando Méndez, Olga V.	Fuenlabrada	Madrid	Segunda.
Retuerta Jurado, Eva	Madrid	Madrid	Segunda.
Rey Fernández, Fausto Manuel	Coria	Cáceres	Segunda.
Rica Álvaro, María	Aranda de Duero	Burgos	Segunda.
Rodrigo Gómez-Bárcena, Myriam	Salamanca	Salamanca	Primera.
Rodríguez Hontanilla, Gonzalo	Fuenlabrada	Madrid	Primera.
Rodríguez Sancho, Elena María	Laguna de Duero	Valladolid	Segunda.
Romero Tejero, Marina	Peralejo de los Escuderos	Soria	Segunda.
Ros Martínez, David	Albacete	Albacete	Primera.
Rubiera Pérez, Amaya	Palencia	Palencia	Segunda.
Saiz Ortega, Alberto	Burgos	Burgos	Primera.
Salas Gadea Tajadura, Tamara	Burgos	Burgos	Segunda.
San Eustaquio Arribas, Ana I.	Burgos	Burgos	Segunda.
Sánchez Morales, Amparo	Valencia	Valencia	Segunda.
Sánchez Fernández, Inmaculada	Don Benito	Badajoz	Segunda.
Sánchez Fernández, Jorge	Madrid	Madrid	Segunda.
Sánchez López, Olga	Yeste	Albacete	Segunda.
Sánchez Palomares, José C.	Fuenlabrada	Madrid	Primera.
Sánchez Torrealba, Juan Manuel	Madrid	Madrid	Primera.
Santamaría Gómez, Verónica	Talavera de la Reina	Toledo	Segunda.
Sanz Picón, Silvia	Aranda de Duero	Burgos	Segunda.
Sendino Sárdón, Laura	Burgos	Burgos	Primera.
Sevillano Pelarda, Vanessa	Ágreda	Soria	Segunda.
Sielva Motellón, Francisco José	Albacete	Albacete	Primera.
Simancas Rodríguez, Javier	Don Benito	Badajoz	Segunda.
Soriano Rodríguez, Jéssica	Almansa	Albacete	Segunda.
Ugartemendia Leunda, Leyre	Hernialde	Guipúzcoa	Segunda.
Valle Cruz, María Belén	Cañamero	Cáceres	Primera.
Vasalo Sánchez, Ana	Alacante	Alicante	Segunda.
Vega Illera, Beatriz	Aranda de Duero	Burgos	Primera.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14700 RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» (número código 9003292), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones, 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 4 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN «CELITE HISPÁNICA, SOCIEDAD ANÓNIMA». (1996-1998)

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en los centros de trabajo que la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», tiene actualmente en funcionamiento en Alicante (carretera de Elche, kilómetro 6) y Elche de la Sierra (Albacete).

Artículo 2. *Ámbito personal/funcional.*

El articulado del presente Convenio afectará, a los trabajadores de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquélla así como al personal eventual que se contrate y, se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionen en el artículo 6 del presente Convenio.

Queda excluido del presente Convenio el personal de «Staff», así como los remuneraciones de carácter graciable o especial que perciben los trabajadores o aquéllas que se pudieran generar, durante la vigencia del Convenio, por decisión discrecional de la Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

En aplicación de cuanto establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, están de acuerdo en pactar períodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen.

Consecuentemente con ello, en los capítulos que recojan materias o grupos de materias homogéneos, se hará constar el período de tiempo a que se extenderá la vigencia del presente Convenio. (Véase el índice de vigencias por materias.)

Respecto a la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de tres meses, de no hacerlo así se considerará que se prorroga de año en año su vigencia.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o convenios colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos, retributivos u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquél.

A tales efectos, se considerarán «bloques» o conceptos a valorar globalmente, los de contenido económico-salarial directo, de una parte, y los que se refieren a tiempo de trabajo activo en la empresa, de otra.

Artículo 5. *Sistema retributivo.*

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global. No habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en el presente artículo:

5.1 Salario base.

5.2 Complementos.

a) Personales: Antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

1) Penosidad.

2) Trabajo a turnos.

3) Plus de trabajo en festivos.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

1) Incentivos.

2) Asistencia.

3) Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1) Pagas extraordinarias los días 15 de junio y 15 de diciembre.

2) Paga de beneficios en nómina fin de mes de septiembre.

5.3 Suplidos.

Plus de locomoción.

Artículo 6. *Salario base.*

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del empleado, quedando concretada, para cada una de éstas, en las tablas que figuran a continuación:

PERSONAL DE FÁBRICA

	Salario base — Bruto día	Salario base — Bruto mes
GRUPO A		
<i>Personal técnico no titulado</i>		
Capataz	—	149.345
Técnico-Jefe de Equipo	—	149.345
Auxiliar de Laboratorio	—	116.905
GRUPO B		
<i>Administrativos</i>		
Jefe Administrativo de primera	—	257.307
Jefe Administrativo técnico	—	228.265
Oficial Administrativo de primera:		
Contabilidad	—	188.233
Secretarías	—	160.480
Oficial Administrativo de segunda	—	137.823
Auxiliar Administrativo	—	128.831
GRUPO C		
<i>Subalternos</i>		
Limpiadora	3.656	—
GRUPO D		
<i>Obreros de Producción y Mantenimiento</i>		
Mecánico de Producción	4.153	—
Profesional de primera	3.787	—
Profesional de segunda	3.740	—
Oficial de primera A	3.901	—
Oficial de primera B	4.136	—
Oficial de segunda	3.848	—
Oficial de tercera	3.523	—
Almacenero	3.653	—

PERSONAL DE MINA

	Salario base — Bruto día	Salario base — Bruto mes
GRUPO A		
<i>Personal técnico no titulado</i>		
Encargado	—	218.503
GRUPO B		
<i>Administrativos</i>		
Auxiliar Administrativo	—	128.831
GRUPO C		
<i>Personal obrero de extracción</i>		
Oficial de primera	3.945	—
Oficial de segunda	3.848	—
Profesional de primera	3.787	—

	Salario base — Bruto día	Salario base — Bruto mes
Profesional de segunda	3.740	—
Peón	3.583	—

Artículo 7. Complementos.

a) Personales.

Antigüedad:

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un complemento personal devengado en razón de los años ininterrumpidos de servicios prestados en la empresa. El cómputo responderá a la fórmula siguiente: Los tres primeros años, darán derecho a un 5 por 100 sobre el salario base; los tres siguientes, a un nuevo 5 por 100; tras los seis primeros años, por cada cinco años más se devengará un nuevo 10 por 100 sobre dicho salario base. Tope de devengo: 50 por 100 sobre salario base.

b) De puesto de trabajo.

1. Penosidad:

Por cada día de asistencia al trabajo, en régimen de jornada normal, todo el personal comprendido en los grupos «A» y «D» (Fábrica), y «A» y «C» (Mina), devengará un complemento de penosidad de acuerdo con la tabla anexa y en función de los categorías profesionales.

2. Trabajo a turnos:

Los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos» devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que a continuación se especifica:

2.1 Turnicidad:

Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», percibirán un complemento de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2.2 Nocturnidad:

Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», prestando servicios de diez noche a seis mañana —turno de noche— percibirán un complemento de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales quedando garantizado el mínimo que establece la legislación vigente.

2.3 Complemento de domingo:

Por cada domingo o festivo de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», percibirán un complemento según tabla anexa y en función de los categorías profesionales.

2.4 Complemento de paletizador:

Por cada día trabajado, el operario que atiende el «puesto de paletizador», percibirá un complemento de «actividad 2.4» como sigue:

Capataz y Técnico-Jefe de Equipo: 436 pesetas/jornada.

Profesional de primera: 414 pesetas/jornada.

Oficial de segunda: 371 pesetas/jornada.

Oficial de primera: 327 pesetas/jornada.

2.5 Complemento al personal no afectado en labores de ciclo continuo:

La empresa abonará al personal afecto a los grupos «C» y «D» (bajo el régimen denominado fuera de turnos), una compensación económica extraordinaria en doce veces y hasta un máximo mensual, de acuerdo con la tabla que se figura a continuación, cuyo devengo estará vinculado a la realización de la actividad laboral que le corresponda en su jornada normal. Este complemento no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asigne tareas que no llevan aparejado dicho complemento.

	Pesetas
GRUPO C	
Limpiadora	3.680
GRUPO D	
Oficial de primera B ...	2.180
Oficial de primera A ...	1.810
Profesional de primera .	4.675

3. Plus de trabajo en festivos:

Como compensación especial, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual, tenga que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia, durante una jornada completa de trabajo, percibirá un plus en cuantía igual al «complemento de domingo», apartado 2.3.

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Incentivos:

1.1 La empresa abonará mensualmente un incentivo a todo el personal afectado por el presente Convenio. Dicho incentivo pretende estimular la colaboración de todos y cada uno para conseguir que las labores se efectúen con la calidad, en la cantidad y en el plazo con que es necesario actuar como empresa. Cuando de forma objetiva se pongan de manifiesto actitudes pasivas o negativas en el trabajo (no necesariamente contrarios a la disciplina, sino a la prestación laboral exigible), la Dirección suspenará, temporalmente, el abono de este incentivo a los trabajadores que hubieran incurrido en aquéllas, dando cuenta escrita y razonada de su decisión tanto al trabajador como a los Delegados de Personal. La cuantía de estos incentivos se establece en la tabla anexa correspondiente.

2. Asistencia:

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un complemento, por día trabajado en jornada normal de trabajo, en concepto de asistencia al trabajo, según se determina en tabla anexa y en función de las categorías profesionales, excepto los del grupo «B» que percibirán 4.475 pesetas en once mensualidades, en el caso de plena asistencia o la correspondiente a los días de asistencia.

3. Horas extraordinarias:

Su importe se recoge en las correspondientes tablas, según categorías laborales y antigüedades.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre:

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, una gratificación extraordinaria, a razón de treinta días de salario base, antigüedad, penosidad y el incentivo especificado en el punto 1.1 de dicho concepto.

2. Paga extraordinaria de septiembre:

La empresa abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el mes de septiembre de cada año, una paga, llamada de beneficios, consistente en treinta días de salario base y antigüedad, vigentes en cada ejercicio.

Artículo 8. Suplidos.

Plus de locomoción:

Percibirán este plus, en la cuantía que se especifica en este artículo, quienes acudan al trabajo en jornada normal utilizando sus propios medios de desplazamiento. Se abonará de acuerdo al número de días de asistencia al mismo en régimen normal de trabajo.

En lo que respecta al centro de trabajo de Alicante, el plus se devengará de acuerdo con la residencia declarada antes del 1 de enero de 1979 por aquellos trabajadores a los que, de acuerdo con lo señalado en el presente artículo, se les concede derecho a este plus.

Trabajadores con residencia declarada en:

Alicante-Torrellano y zonas circundantes: 313 pesetas/día.

Elche: 522 pesetas/día.

Elche de la Sierra: 313 pesetas/día.

Aquellos empleados que, hasta el 31 de diciembre de 1989, han venido percibiendo plus de locomoción sobreañadido al traslado diario en coche de la empresa al centro de trabajo, dejarán de percibirlo, por entender que se está aplicando una compensación doble sobre una sola circunstancia laboral.

Su cuantía se integrará como «complemento personal» en la cantidad de 164 pesetas/día o 176 pesetas/día, según corresponda al centro de trabajo de Alicante o Elche de la Sierra, respectivamente, en el recibo salarial, si ello es posible en el actual proceso informático utilizado por la empresa para la preparación y confección de las nóminas, y en caso contrario, se liquidará en recibo trimestral.

Todas estas cantidades mantendrán su cuantía a lo largo de los tres años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 9. Liquidación y pago de salarios.

La liquidación y pago de salarios se efectuará, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será a través de cheque nominativo o transferencia bancaria.

Artículo 10. Régimen de trabajo.

La organización práctica del trabajo, considerando ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, responde exclusivamente a la Dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

La empresa, por razones organizativas interrumpirá las labores de ciclo continuo durante tres semanas en el período vacacional y dos semanas en navidad.

Artículo 11. Puesto de trabajo.

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la empresa. Las variaciones, circunstanciales o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio —plazo máximo de cinco años— al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse —salvo situaciones de excepción— la titulación o el grupo y categoría profesional correspondiente a aquel, procurando, además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional.

Si el cambio es de carácter permanente, y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa dará cuenta (informará) a los Delegados de Personal en el plazo más breve posible.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un centro de trabajo de la empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Permuta.

Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico. La Dirección resolverá dicha permuta, en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

Artículo 15. Tiempo activo de trabajo.

Fábrica:

Para el personal afecto al presente Convenio, a excepción del adscrito al grupo «B», se fija una prestación promedio aproximada de mil ochocientas horas anuales de trabajo «activo». Se considera como tal el resultante de deducir al tiempo de presencia el denominado «tiempo de bocadillo».

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para todos tiene, de una parte, por razones de exigencias operativas de la empresa, el mantener en plena actividad el centro de trabajo el máximo de días posibles y, de otra parte, respecto de los trabajadores no incluidos en el grupo «B», el disfrutar de un tiempo de descanso compensatorio llamado de «bocadillo», se acuerda regular dicho descanso en la forma siguiente:

Se consideran datos de partida:

La duración de cuarenta horas efectivas promedio de la jornada semanal de trabajo.

La duración del descanso compensatorio será de treinta minutos diarios, de los cuales, veintisiete minutos serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los tres minutos restantes se acumularán al tiempo de descanso, que a lo largo del año suponen dos días que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Para el personal de los grupos «A», «C» y «D» no sometido al régimen de trabajo a turnos, los tres minutos citados en los datos de partida, acumulados a lo largo del año, suponen dos días de descanso que igualmente se disfrutará siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

De acuerdo con la distinta naturaleza de las actividades y labores que se llevan a cabo en Fábrica, rigen en ésta diferentes jornadas de trabajo, cuya especificación se concreta en la forma siguiente:

Personal de Fábrica

Grupos «A», «C» y «D»:

Personal de estos grupos no sometido al régimen de trabajo a turnos:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis a catorce horas y/o de catorce a veintidós horas o equivalente según necesidades técnicas, organizativas y/o de servicio durante los tres años de vigencia del presente Convenio y un sábado de cada doce a razón de tres horas de trabajo dicho sábado.

El sábado que asistan al trabajo, la hora de iniciación del mismo serán las siete treinta.

Personal de estos grupos sometido al régimen de trabajo a turno:

Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, es decir, en ciclos de cuatro semanas distribuidos de la siguiente forma:

Primera semana: Siete noches de trabajo.

Segunda semana: Un día de descanso y seis tardes de trabajo.

Tercera semana: Un día de descanso, cinco mañanas y una tarde de trabajo.

Cuarta semana: Cinco días de descanso y dos mañanas de trabajo,

por lo que tendrán en los veintidós días de trabajo del ciclo ciento sesenta y ocho horas de asistencia que se convierten en ciento sesenta y seis horas y cincuenta y siete minutos de trabajo activo.

El exceso de horas trabajadas en un ciclo de cuatro semanas es de seis horas cincuenta y siete minutos, durante la vigencia del presente Convenio. Esta diferencia o exceso de horas entre la nueva jornada de trabajo efectivo así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual se acumulará, para mayor facilidad, en grupos de cuatro ciclos y será compensada bien por días de descanso a lo largo del año o bien mediante el pago de horas extraordinarias, en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal, que disfrutará de estos días de descanso

compensatorios, en forma escalonada y con posterioridad a los ciclos que generen dicho descanso compensatorio.

Como el exceso de jornada que se realiza con el sistema anteriormente establecido, los minutos no configuran horas completas y la empresa podrá optar por cualquiera de estas dos soluciones: compensar o abonar horas completas por exceso y la diferencia de tiempo entre el compensado o pagado por la empresa y el realmente trabajado por el trabajador deberá éste compensarlo, bien mediante prolongación de jornada, bien mediante compensación de horas extras, a criterio de Dirección.

Grupo «B»:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos, con un margen de flexibilidad de treinta minutos a su inicio, quedando bien entendido que se cumplirá la jornada laboral normal de trabajo.

Al término de cada mes deberán quedar «saldadas» las jornadas, de acuerdo con la jornada general marcada para este grupo.

Grupo «C»:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas a trece treinta horas y, dos sábados al mes, de seis a once treinta, hasta completar su jornada anual de mil ochocientas horas de trabajo.

Personal de Mina

Al personal de Mina, les será de aplicación, respecto de la regulación de su puesto de trabajo, los siguientes datos de partida:

Promedio aproximado de mil ochocientas horas anuales de trabajo activo (tiempo de presencia menos tiempo de descanso por «bocadillo»).

Cuarenta horas de trabajo efectivo promedio en la jornada semanal, con distribución diferenciada por razón de época de verano e invierno.

La empresa por necesidades técnicas y/o productivas de cada momento, podrá establecer, en función de los meses del año, dos tipos de horario laboral: en verano, jornada intensiva y en invierno, jornada partida.

Las fechas de comienzo y terminación de cada uno de estos horarios (jornada intensiva y jornada partida), se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, antes del 30 de marzo de cada año.

Jornada intensiva Horas	Jornada partida Horas
6,30-14,30	7,30-13,00 14,00-16,40

En la realización de la jornada partida, el tiempo de descanso por «bocadillo» tiene una duración de veinte minutos, de los que diez aporta el trabajador a través de prolongación de la jornada diaria en dicha cuantía, siendo los diez restantes minutos concedidos graciosamente por la empresa. Se deja constancia, por ello, de que si en el futuro se tuviera que aplicar alguna norma de rango superior que implicara reducción del tiempo activo de trabajo, se compensaría ésta con cargo a dicho tiempo graciable en la medida que a ello hubiera lugar.

En compensación de los tres minutos del descanso por «bocadillo» mientras se realiza la jornada intensiva, se acumularán al tiempo de descanso, que a lo largo del año supone un día de descanso que se disfrutará siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

En cuanto a los restantes veinte/diez minutos de descanso intermedio, que en el presente pacto se califican como «con cargo a la jornada normal de trabajo», se reconoce su carácter graciable y por ello, si en el futuro se redujera la jornada laboral semanal de trabajo, o bien el período de vacaciones fuera superior al de treinta días/año, se podrá compensar la cuantía horaria que suponen dichos veinte/diez minutos/día con la reducción horaria que la hipotética disminución de jornada laboral oficial o con el aumento del período de vacaciones que se produjeran.

Todo el personal

Cuanto se expresa en el presente artículo relativo a una hipotética reducción de jornada laboral semanal o incremento del número de días de vacaciones anuales, tiene el valor de una previsión ante futuras y posibles eventualidades en el terreno legislativo, y por tanto su aplicación

estará supeditada a la promulgación de las disposiciones oficiales que afecten a la jornada de trabajo y/o al período anual de vacaciones, y sobre la base activo de trabajo y se hará en la medida que su alcance lo determine y siguiendo el espíritu de lo que en el presente documento se concreta.

Todo lo aquí expuesto resume la filosofía de la política que ambas partes han venido pactando y ahora pactan, en lo concerniente a la jornada laboral, tiempo activo de trabajo y vacaciones, para regular así el futuro de sus relaciones en dichos aspectos para los futuros Convenios Colectivos de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», o revisiones del presente Convenio motivados por modificaciones de la actual jornada laboral semanal y el actual número de días de vacaciones año en términos de tiempo activo de trabajo.

El personal obrero que no está sometido al régimen de trabajo «a turnos», cuando su sábado de trabajo sea fiesta nacional o local, se considerará que dicho sábado es como si no existiera, y por tanto las obligaciones que pudieran afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el sábado con día festivo.

Artículo 16. Cómputo.

Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y puedan existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

Artículo 17. Vacaciones.

El número de días a disfrutar con el carácter de vacaciones será de veinticuatro laborables. A estos efectos se consideran días laborables: todos los del año excepto sábados, domingos, festivos y los descansos que afecten con el ciclo al personal en turnos. Las fechas individuales de disfrute de vacaciones serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a un mes. Sin embargo y dado que es exigencia de la Dirección el conjugar en lo posible razones de orden empresarial —coyuntura comercial, técnica y/o industrial— con la mayor satisfacción posible de los intereses del personal afecto por este Convenio, puede ocurrir que no sea posible preavisar suficientemente a los interesados el disfrute de sus vacaciones. No obstante, la Dirección se compromete a fijar provisionalmente los períodos de disfrute de las vacaciones correspondientes a verano y Navidad, no más tarde del 1 de abril de cada año.

Los períodos de disfrute de vacaciones seguirán siendo, siempre que sea posible, tal y como se ha indicado en el párrafo anterior, los tradicionales de Semana Santa, verano y Navidad. La duración de los mismos, que será concreta en cuanto a tres semanas a disfrutar en verano, teniendo en cuenta los días laborables dentro de este período, dependerá de la señalización oficial de los días festivos, por lo que los días restantes tendrán una distribución distinta en Semana Santa y Navidad dependiendo de la citada señalización.

Cuanto se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente número 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Elementos de seguridad.

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de Fábrica y Mina y/o en otros lugares designados por la compañía, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

Los elementos de seguridad que se consideran obligatorios para, en general, todos los trabajos, son:

- Casco.
- Mascarilla.
- Guantes.
- Botas de seguridad.
- Gafas (cuando el trabajo y/o condiciones ambientales y/o meteorológicas lo requieran).
- Protectores de oído (cuando el trabajo y/o condiciones ambientales lo requieran).

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tiene, además, unos elementos de seguridad adicionales y específicos, que se relacionan en el *vademecum* o reglamento de cada uno de dichos puestos de trabajo, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfección de los propios elementos de seguridad en el futuro.

El no cumplimiento de esta norma, se considerará falta muy grave, grave o leve según su importancia y trascendencia.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador «a turno», que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.

2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas de Fábrica y/o Mina, requieran prestaciones prolongadas de trabajo bien por Operarios de Mantenimiento, bien de Producción.

3. Entretención, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los festivos nacionales y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.

4. Carga o descarga de un camión en el interior de Fábrica, así como tiempo de espera en la estación de F.C. o puerto, por razones de embarque de mercancía. Limpieza de instalaciones, equipos y/o máquinas necesarias para un correcto funcionamiento de Fábrica y/o Mina en el tiempo productivo establecido.

5. En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a estas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción «per se», sino atender a que los objetivos de la empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquella.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones y extrajornada, así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la empresa y trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla anexa correspondiente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extrajornada, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tengan que acudir a Fábrica para realizar labores que demanden su presencia —excluyendo las sustituciones— será retribuido con el equivalente a seis horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva en el trabajo es igual o inferior a seis y el equivalente a ocho horas extraordinarias si el tiempo es superior a seis sin exceder de ocho. Al margen de ello, y dada la naturaleza singular de dicha prestación se le abonará asimismo el plus de locomoción en la forma y cuantía señaladas en el artículo 8.a), del presente Convenio.

Asimismo y cuando el trabajador acuda a realizar estas tareas en días festivos, su remuneración estará sujeta al artículo 7.3 del presente Convenio, o a su proporción según el número de horas realizadas.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas, quedarán reflejadas en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

Artículo 20. Permisos/licencias.

Se considera permiso, la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad, e incentivo fijo mensual —punto 1.2 del concepto incentivos (artículo 7)— cuando aquélla obedece a alguna de las causas siguientes:

Concepto.	Duración
Matrimonio	Quince días naturales.
Nacimiento de hijo	Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Fallecimiento o enfermedad grave de: cónyuge, padres, hijos, hermanos, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales.
Bautizo, Primera Comunión o matrimonio de un hijo o hermano	Un día natural.
Traslado del domicilio habitual	Un día natural.
Lactancia de hijo menor de nueve meses	Una hora/día divisible en dos medias horas.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo necesario e indispensable, a justificar.
Consulta médica a especialistas de la Seguridad Social	Tiempo necesario si coincide su horario laboral con el de la consulta. Se exige volante del Médico de cabecera prescribiendo visita a especialista.
Consulta a Médicos de «general» ...	Tope máximo de dieciséis horas/año. Se exige certificación.

Con carácter excepcional y en los casos siguientes:

Fallecimiento de:

Padres (naturales o políticos).

Espos(a).

Hijos.

además de lo indicado en el párrafo primero del presente artículo, percibirán el resto de la retribución a que dé lugar.

Se califica como licencia, la interrupción en la prestación del trabajador, que siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

Fallecimiento o matrimonio de familiares —no incluidos en el capítulo de permisos— de amigos o compañeros de trabajo.

Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieren la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que pueden tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar —si la hubiese— la retribución relativa al período de permiso disfrutado.

Artículo 21. Disciplina, faltas y sanciones.

Se considerarán faltas laborales las consignadas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituyera, así como en el Convenio Colectivo de Industrias Químicas y otras normas legales correspondiendo a la Dirección de la empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del derecho a que sea revisada por la Jurisdicción Laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas —desviaciones del recto orden laboral— cometidas por los trabajadores, será aplicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

Artículo 22. Procedimiento disciplinario.

1. Para con las faltas leves, una vez constatados los hechos y oído el trabajador, podrá imponerse la sanción sin necesidad de procedimiento escrito, salvo en cuanto a la comunicación de la sanción.

2. Para con las faltas graves, se seguirá la misma tramitación que para con las leves, si bien se admitirá que el trabajador inculcado presente escrito de descargo o incluso practique pruebas en su favor, en el plazo máximo de cinco días hábiles. El procedimiento será escrito.

3. Para con las faltas muy graves, se actuará en la misma forma que para con las graves, debiendo, en este caso, informarse a los Delegados de Personal de la medida disciplinaria adoptada.

Artículo 23. Clases de sanciones.

Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender.

Traslado forzoso a otra localidad.

Despido.

Artículo 24. Prescripción.

Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: Veinte días

Faltas muy graves: Sesenta días.

Artículo 25. Cancelación.

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Un año.

Faltas muy graves: Dos años.

Artículo 26. Formación.

Dentro de este capítulo que, genéricamente reúne las distintas acciones que pueden adaptarse para una mayor capacitación de los recursos humanos de la empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

1) Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a trabajadores que la empresa considere que no reúnen los niveles necesarios, en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento y las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados y atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.

2) Acciones encaminadas a mejorar la formación general, o a la específica profesional no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores que las soliciten.

Respecto de las primeras, y dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la empresa las promoverá y organizará, dando información de ello a los Delegados de Personal. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria, garantizándosele a los trabajadores que no sufrirá merca alguna en sus devengos salariales.

La empresa se hará cargo de todos los gastos de Formación: Técnicos de Formación, material fungible, medios didácticos, traslado del personal —en su caso—, y en general de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso. De modo específico se señala que la asistencia a acciones formativas impartidas fuera de la jornada laboral no tendrá consideración de tiempo de trabajo a ningún efecto.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores Convenios Colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores de «Celite Hispánica» que se inscriban en cursos de formación general o en aquellos que impartan formación profesional

no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñan, podrá solicitar «Ayuda a la Formación», dirigiéndose a la Dirección por la vía jerárquica. La empresa concederá, o no, la ayuda económica, tomando en consideración la practicidad que para la propia empresa tiene el objetivo del curso de que se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia, tendrá una cuantía máxima mensual de 4.500 pesetas, se percibirá por meses naturales y se extenderá hasta un máximo de nueve dentro de cada año natural.

Artículo 27. Vinculación a la totalidad.

Cuantas materias aparecen reguladas en el presente Convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de aquéllas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos. Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se promulgaran disposiciones legales que pudieran implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquél, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente Convenio, superaran los niveles pactados en éste.

Artículo 28. Productividad y Seguridad e Higiene.

Como correlativo a los beneficios económicos que el Convenio otorga a todos los trabajadores de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», éstos se comprometen solemnemente a incrementar el índice de productividad alcanzado en 1995 y anteriores en, al menos, un 2 por 100, y a mantener su resultante durante toda su vigencia, así como a observar con escrupulosidad, en lo atinente a cada puesto de trabajo, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y todas las normativas vigentes y que se puedan promulgar en el período de vigencia del presente Convenio, y ello tanto al objeto de preservar al máximo la salud e integridad física de cuantos integran la empresa, como por cuanto que tal observancia constituye un medio eficaz para combatir el absentismo laboral con origen en procesos derivados de accidentes.

Artículo 29. Comisión de Vigilancia.

Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la comisión, todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que puedan incidir en él.

La comisión estará integrada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores (designados por los Delegados de Personal) y dos en representación de la Dirección, designados por la misma. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

El Comité de Vigilancia para el presente período de vigencia del presente Convenio, está formado, por la parte laboral por: don Fernando Fernández y don Emilio Trujillo; y por la empresa, don Esteban Ruiz y don Santos Molina.

Cláusula derogatoria.

A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente Convenio, se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, queden sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan venido rigiendo hasta la fecha —singularmente el Convenio Colectivo de vigencia 1993/1995— con independencia de la forma en que aquéllos hubiesen sido adoptados. Ello, no obstante, aquéllos no tratados subsistirán en los términos en que fueran acordados y firmados, en su día.

Disposición final.

La Dirección y la representación social firmantes del presente Convenio, se comprometen en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactadas en el presente Convenio.

Índice de vigencias por materia

Cuántas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de un año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

Articulado	Materia	Vigencia - Años
1	Ámbito territorial	3
2	Ámbito personal/funcional	3
3	Ámbito temporal	3
4	Absorción	3
5	Sistema retributivo	3
6-7	Salario	1
8	Suplidos	3
9	Liquidación y pago de salarios	3
10	Régimen de trabajo	3
11	Puesto de trabajo	3
12	Movilidad funcional	3

Articulado	Materia	Vigencia - Años
13	Movilidad geográfica	3
14	Permuta	3
15	Jornada de trabajo	3
16	Cómputo de trabajo	3
17	Vacaciones	3
18	Elementos de seguridad	3
19	Horas extraordinarias	3
20	Permisos/Licencias	3
21-25	Disciplina	3
26	Formación	3
27	Vinculación a la totalidad	3
28	Productividad y Seguridad e Higiene	3
29	Comisión de Vigilancia	3
Demás cláusulas		3

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO APROBADA CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 1996. (FÁBRICA)

	Salario base - Pesetas	Antigüedad - Pesetas	Penosidad - Pesetas	Incentivo artículo 7.1.1	Asistencia - Pesetas	Locomoción - Pesetas	Turnicidad - Pesetas	Domingo - Pesetas	Nocturnidad - Pesetas
Profesional de primera	3.787	-	356	1.300	427	313 (E) 522	248	5.559	2.312
Antigüedad 10 por 100		379						5.915	
Antigüedad 20 por 100		757						6.271	
Antigüedad 30 por 100		1.136						6.627	
Antigüedad 40 por 100		1.515						6.983	
Antigüedad 50 por 100		1.894						7.339	
Oficial de primera A	3.901	-	365	1.812	438	313 (E) 522	256	6.175	2.377
Antigüedad 10 por 100		390						6.541	
Antigüedad 20 por 100		780						6.906	
Antigüedad 30 por 100		1.170						7.272	
Antigüedad 40 por 100		1.561						7.638	
Antigüedad 50 por 100		1.951						8.004	
Oficial de primera B	4.136	-	388	1.779	467	313 (E) 522	271	6.427	2.526
Antigüedad 10 por 100		414						6.815	
Antigüedad 20 por 100		827						7.205	
Antigüedad 30 por 100		1.241						7.593	
Antigüedad 40 por 100		1.655						7.981	
Antigüedad 50 por 100		2.068						8.370	
Oficial de segunda A	3.848	-	361	1.567	433	313 (E) 522	253	5.878	2.346
Antigüedad 10 por 100		385						6.239	
Antigüedad 20 por 100		770						6.600	
Antigüedad 30 por 100		1.155						6.960	
Antigüedad 40 por 100		1.539						7.322	
Oficial de tercera	3.523	-	346	1.080	414	313 (E) 522	242	5.480	2.247
Mecánico de Producción	4.153	-	389	1.818	468	313 (E) 522	272	6.488	2.534
Antigüedad 10 por 100		415						6.878	
Antigüedad 20 por 100		831						7.268	
Antigüedad 30 por 100		1.246						7.658	
Antigüedad 40 por 100		1.661						8.047	
Antigüedad 50 por 100		2.077						8.436	
Limpiadoras:									
Antigüedad 40 por 100	3.656	1.462	-	1.350	414	313 (E) 522	-	-	-
Auxiliar de Laboratorio	3.897	-	365	1.289	438	313 (E) 522	256	5.674	2.375

	Salario base — Pesetas	Antigüedad — Pesetas	Penosidad — Pesetas	Incentivo artículo 7.1.1	Asistencia — Pesetas	Locomoción — Pesetas	Turnicidad — Pesetas	DomIngo — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas
Antigüedad 20 por 100		779						6.405	
Antigüedad 30 por 100		1.169						6.770	
Antigüedad 40 por 100		1.559						7.136	
Antigüedad 50 por 100		1.948						7.501	
Técnico Jefe de Equipo	4.978	—	461	1.290	554	313 (E) 522	323	6.786	3.003
Antigüedad 30 por 100		1.493						8.171	
Antigüedad 40 por 100		1.991						8.634	
Antigüedad 50 por 100		2.489						9.095	

(E) = ELCHE.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO, APROBADA CON EFECTOS DE 1 DE ENERO DE 1996. MINA

	Salario base — Pesetas	Anti- güedad — Pesetas	Peno- sidad — Pesetas	Incentivo artículo 7.1.1 — Pesetas	Asis- tencia — Pesetas	Loco- moción — Pesetas
Oficial de primera maqui- nista	3.945	—	365	2.141	438	176
Antigüedad 10 por 100 .		395				
Antigüedad 20 por 100 .		789				
Antigüedad 30 por 100 .		1.184				
Antigüedad 40 por 100 .		1.578				
Antigüedad 50 por 100 .		1.973				
Profesional de primera ..	3.787	—	356	1.377	427	176
Profesional de segunda ..	3.740	—	351	1.300	422	176
Antigüedad 40 por 100 .		1.496				
Antigüedad 50 por 100 .		1.870				
Peón	3.583	—	337	978	404	176

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA POR CATEGORÍAS, A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1996. FÁBRICA

Categorías	Pesetas
Capataces	2.317
Jefe de Equipo	2.286
Mecánico de Producción:	
Oficial de primera B (10 por 100 antigüedad)	1.821
Oficial de primera B (20 por 100 antigüedad)	1.944
Oficial de primera B (30 por 100 antigüedad)	2.070
Oficial de primera B (40 por 100 antigüedad)	2.193
Oficial de primera B (50 por 100 antigüedad)	2.316
Oficial de primera (10 por 100 antigüedad)	1.789
Oficial de primera (20 por 100 antigüedad)	1.911
Oficial de primera (30 por 100 antigüedad)	2.032
Oficial de primera (40 por 100 antigüedad)	2.152
Oficial de segunda (sin antigüedad)	1.610
Oficial de segunda (10 por 100 antigüedad)	1.735
Oficial de segunda (20 por 100 antigüedad)	1.858
Oficial de segunda (30 por 100 antigüedad)	1.981
Oficial de segunda (40 por 100 antigüedad)	2.103
Profesional de primera (10 por 100 antigüedad)	1.637
Profesional de primera (20 por 100 antigüedad)	1.755
Profesional de primera (30 por 100 antigüedad)	1.875
Profesional de primera (40 por 100 antigüedad)	1.994
Profesional de primera (50 por 100 antigüedad)	2.113
Auxiliar de Laboratorio (20 por 100 antigüedad)	1.755
Auxiliar de Laboratorio (30 por 100 antigüedad)	1.875

Categorías	Pesetas
Auxiliar de Laboratorio (40 por 100 antigüedad)	1.994
Auxiliar de Laboratorio (50 por 100 antigüedad)	2.113
Limpiadoras (30 por 100 antigüedad)	1.659

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA POR CATEGORÍAS, A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1996. MINA

Categorías	Pesetas
Oficiales Maquinistas	1.792
Oficiales Conductores	1.691
Profesional de primera	1.636
Profesional de segunda	1.594
Peón	1.532

14701 RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005152), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1996, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la empresa para su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 4 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO DE REVISIÓN DE TABLAS SALARIALES. ACTA FINAL

En Madrid, a las doce horas del día 10 de mayo de 1996, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «3M España, Sociedad Anónima», para 1995-1996, que queda integrada por las siguientes representaciones: