

para la obtención de los premios extraordinarios de Bachillerato, curso 1997/1998.

Madrid, ..... de ..... de 1998.

(Firma y sello)

V.º B.º

El/La Director/a

Firmado

(1) Expresión numérico y literal.

Ilmo. Sr. Director Provincial/Subdirector Territorial de Educación y Cultura de .....

**29624** *RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se abre plazo de alegaciones a los participantes de las convocatorias de provisión de plazas en el exterior de 1990, 1991 y 1992, en el expediente de revisión de oficio que se tramita ante el Consejo de Estado.*

En virtud de sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 835/1995 tramitado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, interpuesto por doña Pilar López Alcañías y otros diez funcionarios, todos ellos pertenecientes al Cuerpo de Maestros, la excelentísima señora Ministra del Departamento inició procedimiento de revisión de oficio de las Órdenes de convocatoria para la provisión de vacantes de personal docente en el exterior de 14 de mayo de 1990, 21 de enero de 1991 y 15 de enero de 1992, a tenor de lo establecido en el artículo 102 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La solicitud de los recurrentes de revisión de oficio de las citadas Órdenes se fundamentaba en la consideración de que las mismas se hallaban incursas en causa de nulidad de pleno derecho por vulneración de los contenidos de los artículos 14 y 23.2 de la Constitución Española y, al tiempo, solicitaban alternativamente, que se les concediera la posibilidad de permanecer en la plaza a la que estaban temporalmente adscritos durante tres años más de los previstos en las respectivas Órdenes de convocatoria, en aplicación de lo establecido para el personal destinado en las Escuelas Europeas.

La modificación de los períodos de adscripción en el exterior de los funcionarios destinados en las Escuelas Europeas se realizó por Acuerdo adoptado en 1989 por el Consejo Superior de la Escuela Europea, tras la modificación de los artículos 39.1 y 40.3.b) del Estatuto de personal docente de las mismas, en virtud del cual, este Ministerio reguló, mediante Orden de 20 de octubre de 1994, el procedimiento para la acomodación de los períodos de adscripción de los profesores destinados en las Escuelas Europeas para que el profesorado destinado en dichas Escuelas por las convocatorias de los años 1990, 1991 y 1992 pueda permanecer en las mismas, caso de reunir los requisitos establecidos, por un período de hasta nueve años, sin que exista apoyo legal, a juicio de este Departamento, para estimar las pretensiones de los recurrentes.

No obstante, para dar cumplimiento a la sentencia arriba referida, fue remitido el expediente de revisión de oficio al Consejo de Estado como es preceptivo y, tras una serie de trámites, dicho órgano consultivo requiere a este Departamento para que, además de las alegaciones efectuadas en su día por los recurrentes, consten en el mismo aquéllas que pudiera presentar el resto de los participantes en dichas convocatorias.

En su virtud, esta Dirección General, a fin de dar cumplimiento al requerimiento del Consejo del Estado de 20 de octubre de 1998, ha resuelto:

Primero.—Abrir un plazo de diez días para que los participantes en las convocatorias para la provisión de vacantes de personal docente en el exterior, efectuadas por las Órdenes de 14 de mayo de 1990, 21 de enero de 1991 y 15 de enero de 1992, puedan alegar cuanto estimen conveniente antes de que se produzca la resolución que ponga fin al expediente de revisión de oficio de dichas Órdenes de convocatoria.

Segundo.—Las alegaciones que, en su caso, se presenten deberán remitirse por escrito dirigido a la Dirección General de Personal y Servicios, Subdirección General de Gestión de Profesorado de Educación Secundaria, de Formación Profesional y de Régimen Especial, sita en la calle Alcalá, número 36, segunda planta, 28071 Madrid.

Madrid, 4 de noviembre de 1998.—La Directora general, Carmen González Fernández.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**29625** *RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005272), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 resuelve:

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, 14 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE LA EMPRESA «URALITA PRODUCTOS Y SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de este Convenio se concreta a la compañía mercantil «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», y afecta a todas sus dependencias.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral, con exclusión del personal que ostente la categoría de Director.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal, incremento pactado y cláusula de salvaguarda.*

La vigencia de este Convenio será de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1998.

Para el año 1998 se pacta un incremento del 2,3 por 100 en las tablas y otros conceptos salariales, incluido el complemento personal consolidado. En el supuesto de que el incremento anual del IPC al 31 de diciembre de 1998 registre sobre el IPC al 31 de diciembre de 1997 un aumento superior al 2,51 por 100 se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicho porcentaje con el límite máximo de un 0,5 por 100. La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1998 y, si procede, se aplicará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión se calculará sobre las tablas que sirvieron de base para el aumento de 1998.

Para llevar a cabo tal revisión, en el supuesto de que proceda realizarla, se tomarán como referencia los valores de los conceptos salario, complemento personal consolidado, antigüedad, primas, incentivos, ayuda enseñanza especial, plus de transporte por distancia, compensación por jornada partida y gratificación por trabajos en festivos, utilizados para realizar los aumentos pactados para 1998.

Las cantidades que se perciban de acuerdo con el artículo 19, apartado B), estarán sujetas a las revisiones establecidas anteriormente.

Dichas revisiones se abonarán, si resultase procedente, en una sola paga.

## Artículo 4.

La denuncia proponiendo rescisión del Convenio deberá presentarse en el organismo competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyectos de los puntos a revisar.

Esta denuncia podrá ser realizada por la representación de la empresa o por el Comité Intercentros.

## Artículo 5.

En el supuesto de que por el organismo competente, y en el ejercicio de las facultades que le fueran propias, no se aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Si en el presente o en el futuro, de la aplicación práctica de algunas de las condiciones de trabajo o conceptos retributivos de este Convenio se derivase un perjuicio para el trabajador con respecto a lo dispuesto, o que se disponga en normas generales y/o laborales, será de aplicación en cada caso la norma o condición más beneficiosa para el trabajador, considerada individualmente. En los conceptos retributivos, para determinar la cifra comparativa de las normas generales y/o laborales, se considerarán los salarios base de dichas normas.

Dos resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia o del Tribunal Supremo favorables al trabajador, total o parcialmente, en virtud de reclamaciones interpuestas por uno o varios de los trabajadores de «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», sobre interpretación de Convenio o de interpretación o aplicación de la legislación laboral vigente, vinculará a la empresa para su aplicación automática e inmediata al resto de la plantilla, o sobre el grupo profesional o centro de trabajo sobre el que incidan las mismas o similares circunstancias a la que originaron la demanda. No obstante, cada trabajador, individualmente, queda facultado para renunciar a la aplicación, asimismo de la resolución de que se trate, siempre que ello no implique la clara renuncia a un derecho necesario.

En el caso de una sentencia favorable de algún Tribunal Superior de Justicia o del Tribunal Supremo, si en una posterior reclamación sobre el mismo concepto el Juzgado de lo Social se pronunciara favorablemente al trabajador, y la empresa no recurriera, se producirán los mismos efectos.

## Artículo 6.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas a los trabajadores que por la empresa vengán percibiendo cantidades de gratificaciones, plus voluntario o cualquier otro concepto de análogo naturaleza.

## CAPÍTULO II

## Organización del trabajo

## SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

## Artículo 7.

Teniendo presente las posibles modificaciones de los procesos de fabricación y del trabajo en general, mediante la modernización de maquinaria y la adopción de nuevos sistemas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo, cuando por las circunstancias expuestas, sea necesario, a juicio de la compañía o del trabajador afectado, y la revisión se verificará con arreglo a los siguientes criterios:

1.º La empresa entregará a los representantes elegidos por los trabajadores la documentación completa del estudio realizado con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de iniciación del período de prueba, que tendrá una duración de dos meses.

2.º Durante dichos dos meses del período de prueba, la empresa y los representantes elegidos por los trabajadores analizarán cuantas incidencias se produzcan al objeto de constatar la viabilidad del sistema propuesto.

3.º Una vez finalizado el período de prueba, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo definitivo; si el acuerdo se lograra se implantará el sistema.

4.º Si no se produjese acuerdo, ambas partes podrán acudir, conjunta o separadamente, ante la autoridad laboral a los efectos de mediación, en defensa de sus respectivos planteamientos.

5.º En cualquier caso, si durante el período de prueba se consiguiese, con arreglo al nuevo sistema, una prima superior a la media garantizada, se abonará dicha prima superior.

6.º Si se recurriese ante los organismos competentes, la empresa garantiza hasta la resolución de dichos organismos:

a) El no sancionar al trabajador por falta de rendimiento.

b) Garantizar, como mínimo, la misma prima media que haya regido durante el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación retroactiva, a la finalización del período de prueba, de la decisión del organismo competente, si fuera favorable al trabajador.

La empresa y los representantes elegidos por los trabajadores vigilarán el cumplimiento de los sistemas establecidos o que se establezcan en el futuro.

## Artículo 8.

En los casos de creación de nuevas tareas se procederá a la valoración del puesto de trabajo, siguiendo iguales formalidades que en el artículo anterior.

## CAPÍTULO III

## Clasificación del personal

## SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

## Artículo 9.

Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

## Artículo 10.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Los cambios de puestos de trabajo de cualquier trabajador, cuando lo realicen a requerimiento de la empresa, será siempre motivados por la organización o funcionamiento del trabajo.

La movilidad funcional se realizará conforme al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 39, entendiéndose por grupo profesional los subgrupos establecidos en este Convenio.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal de mantenimiento podrá realizar trabajos propios del subgrupo de fabricación, cuando por circunstancias imprevistas y excepcionales se produzca alguna ausencia que necesariamente se tuviera que cubrir para mantener el ritmo de producción. Tal cambio funcional sólo podrá operar durante la jornada en que se produce la ausencia.

## SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN GENERAL

## Artículo 11.

El personal de la compañía se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Titulados.
- 2.º Empleados.
- 3.º Operarios.

## Artículo 12.

Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

Grupo 1.º Titulados:

- a) Grado superior.
- b) Grado medio.

Grupo 2.º Empleados:

Subgrupo I. Mandos:

- a) Jefes superiores.
- b) Jefes de primera.

- c) Jefes de segunda.
- d) Jefes de Sección Técnica.
- e) Encargados generales.
- f) Jefes de Talleres.
- g) Jefes de Organización.

Subgrupo II. Comerciales:

- a) Técnicos-Comerciales.
- b) Vendedores-Visitadores.
- c) Visitadores de Agencia.

Subgrupo III. Técnicos:

- a) Técnicos de Organización de primera.
- b) Técnicos de Organización de segunda.
- c) Delineantes Proyectistas.
- d) Analistas de Laboratorio.
- e) Delineantes de primera.
- f) Delineantes de segunda.
- g) Calcadores.
- h) Aspirantes.

Subgrupo IV. Administrativos:

- a) Oficiales de primera.
- b) Oficiales de segunda.
- c) Auxiliares.
- d) Telefonistas.
- e) Aspirantes.

Subgrupo V. Subalternos:

- a) Cobradores.
- b) Conserjes.
- c) Vigilantes Jurados.
- d) Vigilantes.
- e) Ordenanzas.
- f) Porteros.
- g) Cocineros.
- h) Camareros.
- i) Botones.
- j) Limpiadores.

Grupo 3.º Operarios.

Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:

- a) Encargados.
- b) Contra maestres.
- c) Jefes de Equipo.
- d) Almaceneros.
- e) Oficiales.

Subgrupo II. Colocación:

- a) Monitores de Montaje.
- b) Colocadores de primera.
- c) Colocadores de segunda.

Subgrupo III. Oficios auxiliares:

- a) Oficiales de primera.

Mecánicos.  
Electricistas.  
Albañiles.  
Fontaneros.  
Carpinteros.  
Pintores.  
Electromecánicos.  
Varios.

- b) Conductores de primera.
- c) Oficiales de segunda:

Mecánicos.  
Electricistas.  
Albañiles.  
Fontaneros.  
Carpinteros.  
Pintores.  
Electromecánicos.  
Varios.

- d) Conductores de segunda.
- e) Oficiales de tercera:

Mecánicos.  
Electricistas.  
Albañiles.  
Fontaneros.  
Carpinteros.  
Pintores.  
Electromecánicos.  
Varios.

- f) Aprendices.

SECCIÓN 3.ª DEFINICIONES Y FUNCIONES

Artículo 13.

Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la sección 2.ª son las que a continuación se indican:

Grupo 1.º Titulados.

Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo segundo, Empleados, subgrupo I, Mandos.

Grupo 2.º Empleados.

Subgrupo I. Mandos:

a) Jefe superior.—Es el que, por especial nombramiento de la compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que, en cada circunstancia, se señalen por la compañía.

b) Jefe de primera.—Es el que dirige, orienta e imprime unidad a las secciones a su cargo.

c) Jefe de segunda.—Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la sección a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de la misma.

d) Jefe de Sección Técnica.—Es quien, con título o sin él, dirige e imprime unidad a la Sección que específicamente tenga a su cargo, bien sea técnica, mantenimiento o producción.

e) Encargado general.—Es el que tiene mando y dirección sobre los Encargados y personal de la unidad en que presta sus servicios.

f) Jefe de Talleres.—Es el técnico que, con o sin título, posee los conocimientos necesarios y tiene a su cargo el mando y dirección de los diversos talleres existentes en las fábricas.

g) Jefe de Organización.—Es el que, además de realizar los cometidos enunciados para el Técnico de Organización de primera, tiene a sus órdenes personal de dicha categoría y/o Técnicos de Organización de segunda, cuidando de la coordinación de sus trabajos y respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas a sus órdenes.

Subgrupo II. Comerciales:

a) Técnico-Comercial.—Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la compañía, desarrolla como actividad principal aquella que conduce a la realización e incremento de ventas, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, visitas a organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.

b) Vendedor-Visitador.—Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza las siguientes funciones: Visitas a agencias, recuentos en agencias depósito, asesoramiento a agentes sobre ventas y aplicación de los materiales, visitas sistemáticas a obras, técnicos y clientes, ofrece los artículos, confecciona notas de pedido, realiza gestiones, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos y, cuando ello sea necesario, calcula y confecciona ofertas. En los períodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

c) Visitador de Agencias.—Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza las siguientes funciones: Visitas a agencias, recuentos en agencias depósito, asesoramiento a agentes sobre ventas y aplicación de los materiales, confecciona notas de pedidos, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos. En los períodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

Se clasificarán como tales aquellos que realicen fundamentalmente las funciones descritas, aun cuando ocasionalmente realicen visitas y gestiones de venta a clientes efectivos o potenciales.



## Subgrupo III. Técnicos.

a) Técnico de Organización de primera.—Es el que realiza estudios de tiempos de todas clases, estudios de mejoras, de métodos de equipo de cualquier número de operarios, estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo, confección de fichas completas de secuencias, resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

b) Técnico de Organización de segunda.—Es el que realiza cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase y confección de fichas de dificultad media.

c) Delineante Proyectista.—Es el que, dentro de las especialidades de la compañía, proyecta o detalla y que realiza lo que concibe o se le encarga, según los datos o condiciones técnicas exigidas.

d) Analista de Laboratorio.—Es el que, con título o sin él, posee los conocimientos para ejecutar marchas analíticas completas en general y cuantos análisis físicos o químicos propios de nuestra industria se le encomienden, según los sistemas al uso o específicos de fibrocemento, sobre materias primas, muestras de proceso de fabricación o elaborados, así como las de productos o materiales auxiliares que intervienen en las distintas operaciones del proceso de nuestros fabricados.

Debe poder efectuar todos los cálculos necesarios, así como la aplicación correcta de fórmulas en la expresión de los resultados y expresiones gráficas correspondientes, siendo responsable de la bondad de los mismos.

Asimismo, supervisará y vigilará el trabajo del personal a sus órdenes, cuidando de la disciplina, así como del buen uso y conservación de los útiles, máquinas y aparellaje a su disposición.

e) Delineante de primera.—Es el que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria en conjunto, despieza planos de conjunto y ejecuta planos de detalle, sabe interpretar planos, hacer cubriciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencia de piezas y mecanismos de estructura sencilla, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

f) Delineante de segunda.—Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, confecciona croquis de piezas aisladas, realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo la vigilancia de otro técnico de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.

g) Calcador.—Es el que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos o los calcos que otros han preparado, dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

h) Aspirante.—Es el que, con edad inferior a los dieciocho años, trabaja en labores elementales.

## Subgrupo IV. Administrativos:

a) Oficial de primera.—Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos administrativos de importancia y, entre otros, alguna de las siguientes funciones: Cajero, supervisor de otros servicios, previsiones y estudios de importancia, inspección y/o recuentos de almacenes, responsabilidad de la confección de nóminas y liquidaciones al personal, estudio de ofertas, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, liquidación de obras, correspondencia en idiomas extranjeros y correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados.

b) Oficial de segunda.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa alguna de las funciones siguientes: Trabajo de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, taquimecanógrafo, comprobaciones, confección de nóminas, confección de resúmenes, gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada; fichas de movimiento de artículos y correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos.

Los Oficiales de Fabricación y Almacenes que realicen funciones de pesadores de las básculas de entrada de fábrica tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficiales de segunda Administrativos.

c) Auxiliar.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, mecanografía y, en general, funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior, redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos.

d) Telefonista.—Es la persona que tiene por misión atender la centralita telefónica y/o télex, confeccionando los partes necesarios para su control.

El nivel retributivo mínimo de los trabajadores que realizan estas funciones será el de Oficial de segunda Administrativo. En el caso de que por concurrir a examen alcanzara alguno de ellos la categoría de Oficial de primera, percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría, sin perjuicio de seguir llevando a cabo las funciones correspondientes a Telefonista.

e) Aspirante.—Es el que, con edad inferior a dieciocho años, se inicia en los trabajos de oficina.

## Subgrupo V. Subalternos:

a) Cobrador.—Es el que tiene la misión de efectuar los cobros de la compañía.

b) Conserje.—Es el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y el ornato y policía de los distintos locales.

c) Vigilante Jurado.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplirlas con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del cargo para las personas que tienen este nombramiento.

d) Vigilante.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia.

e) Ordenanza.—Es el que tiene como misión realizar recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

f) Portero.—Es el que cuida de los accesos a las dependencias y locales donde presta servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, y realiza funciones de vigilancia y custodia.

g) Cocinero.—Es el que desempeña las funciones propias de su profesión.

h) Camarero.—Es el que, además de las labores propias de su profesión, cuida de la limpieza y mantenimiento de los locales asignados y del mobiliario y ajuar de los mismos.

i) Botones.—Es el que, con edad superior a los dieciséis años y menos de dieciocho, realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental, ayudando a los Ordenanzas.

j) Limpiador.—Es el que se ocupa de la limpieza de oficinas y otros locales de la compañía.

## Grupo 3.º Operarios.

## Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:

a) Encargado.—Es el que a las órdenes de un superior, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los mismos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y responsabilizándose de la debida ejecución práctica de los trabajos. Deberá conocer los productos de la compañía y se responsabilizará de la calidad del material bajo su control, poseer conocimientos que le permitan la lectura de planos y notas de trabajos. Confeccionará partes de trabajo, informes y cuantos documentos sean necesarios.

b) Contraestable.—Es el que posee y aplica, en su caso los conocimientos adquiridos en su oficio, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y ayuda a la planificación y cumplimiento del entretenimiento preventivo.

c) Jefe de Equipo.—Es el que a las órdenes, directa o indirectamente de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Asimismo, podrá tener una o varias máquinas a su cargo con el personal auxiliar necesario. Cuando su trabajo lo realice en máquinas de tubos o placas, sólo podrá tener una máquina a su cargo. Confeccionará partes de trabajo y cualquier otro documento para la buena marcha de su grupo de trabajo.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro trabajadores y un máximo de 25.

d) Almacenero.—Es el que, a las órdenes directa o indirectamente de un superior, despacha los productos en el almacén, recibe las mercancías y las distribuye en el local y estantes, registra en los libros y ficheros el movimiento que haya existido, recuentos e inventarios del mismo, confección de notas de entrega e incluso ventas al contado y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

e) Oficial.—Es el que, con edad superior a los dieciocho años, realiza cualquier cometido en las secciones de fabricación y/o almacenes que específicamente no correspondan a categorías superiores de este grupo.

## Subgrupo II. Colocación:

a) Monitor de Montaje.—Es el que, perteneciendo a la Escuela de Aplicación de Productos y Servicio Postventa, desarrolla trabajo de asesoramiento y enseñanza práctica, tanto en la propia Escuela como a pie de obra.

Asimismo ejecutará pequeñas obras y replanteos, interviniendo en expedientes de comportamiento de los productos.

Desarrollará los trabajos de mantenimiento y servicios propios de la Escuela.

b) Colocador de primera.—Es el que domina primordialmente, y como mínimo, la colocación de tuberías y materiales de cubiertas, interpretando las órdenes que reciba del Encargado o personal de superior categoría, y que puede también realizar replanteos sencillos, y que tiene a sus órdenes, eventualmente, Colocadores de segunda.

c) Colocador de segunda.—Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material, interpretando las órdenes que recibe del Encargado o de personal de superior categoría. Puede, eventualmente, realizar replanteos sencillos.

La compañía se obliga a facilitar la formación de los Colocadores de segunda que lo deseen y reúnan las condiciones necesarias, para que tengan la oportunidad de poder adquirir las características que se requieren para ser clasificados como Colocadores de primera, según se define en el presente Convenio.

## Subgrupo III. Oficios auxiliares:

a) Oficial de primera.—Es el que, dominando su oficio, realiza trabajos de su especialidad que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento correcto y máxima economía de materiales.

Tendrán también tal categoría el Oficial de mantenimiento en turno, responsable de una o más máquinas, dentro de su especialidad.

b) Conductor de primera.—Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce turismos, camiones y grúas-automóviles, realizando asimismo las tareas auxiliares adaptables al puesto. Se ocupará del engrase, limpieza y conservación de los elementos de transporte. En el supuesto de que no existieran labores propias de su categoría, podrá ser destinado a realizar trabajos propios de oficial; debiendo rotarse cuando la inexistencia de las labores citadas afecten a varios conductores dentro de su jornada y donde los interesados desarrollen su trabajo.

c) Oficial de segunda.—Es el que ejecuta los trabajos corrientes de su oficio con suficiente corrección y eficacia.

d) Conductor de segunda.—Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce carretillas y demás vehículos similares, realizando asimismo las tareas auxiliares adaptables al puesto. Se ocupará del engrase, limpieza y conservación de los elementos de transporte. En el supuesto de que no existieran labores propias de su categoría, podrá ser destinado a realizar trabajos propios de oficial; debiendo rotarse cuando la inexistencia de las labores citadas afecten a varios conductores dentro de su jornada y donde los interesados desarrollen su trabajo.

e) Oficial de tercera.—Es el que, teniendo conocimientos generales del oficio, ayuda a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

Los Oficiales de fabricación que se dediquen a la colocación y montaje de telas para máquinas de inyección, o de cilindros tamices para las máquinas de placas y tubos tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficial de tercera de Oficios Auxiliares.

f) Aprendiz.—Es el trabajador ligado con la compañía por un contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual, la misma, a la vez que utiliza los trabajos del Aprendiz, se obliga a enseñarle el oficio prácticamente.

Plus voluntario.

Complemento personal consolidado

b) De puesto de trabajo:

Plus nocturno.

Plus de penosidad.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

Primas.

Incentivos.

Horas extraordinarias.

Trabajos en días festivos.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Participación en beneficios.

## III. Indemnización:

Plus de transporte por distancia.

Los Oficiales que realicen funciones de «Verificación y Control Calidad», percibirán la prima media del centro de trabajo.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SALARIO BASE

## Artículo 15.

Los salarios del personal por jornada completa serán los figurados en el anexo I del presente Convenio.

Siempre que en el presente Convenio se hable simplemente de salario base, sin mayores especificaciones, se estarán contemplando los salarios recogidos en el anexo correspondiente.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por la norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

Cuando el salario base sea modificado, todos los demás complementos que tengan como base de cálculo el mismo serán revisados e incrementados automáticamente en la proporción correspondiente.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> ANTIGÜEDAD

## Artículo 16.

Los aumentos de retribución por años de servicio en la empresa, tanto los períodos vencidos como los que vengán, serán de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura por cada categoría en el anexo número II del presente Convenio.

Para determinar la retribución que en concepto de antigüedad corresponda se atenderá exclusivamente a la categoría que en cada momento ostente el trabajador.

## Artículo 17.

La cantidad máxima que podrá percibir cada trabajador, por años de servicio, será el 60 por 100 del salario base y complemento personal consolidado que a su categoría le reconozca el Convenio vigente en cada momento.

Cuando un trabajador sea clasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación, aunque supere el 60 por 100 del salario base y complemento personal consolidado de la nueva categoría.

## Artículo 18.

La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al 1 de enero y al 1 de julio, respectivamente, para el personal que cumple el bienio o quinquenio en el primer o segundo semestre del año.

## CAPÍTULO IV

## Retribución

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PRINCIPIOS GENERALESArtículo 14. *Salario real.*

En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

I. Salario base, diario o mensual.

II. Complementos:

a) Personales:

Antigüedad.

Percepción consolidada.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> PERCEPCIÓN CONSOLIDADA

## Artículo 19.

Se distinguen dos tipos de percepciones:

A) Los trabajadores que vienen percibiendo la retribución denominada «percepción consolidada» con anterioridad al 1 de enero de 1996, seguirán cobrando ésta a título personal.

B) Se incluirá dentro de este concepto a aquellos trabajadores al servicio de la empresa el 1 de enero de 1996 y encuadrados en las categorías del grupo 2.º Empleados, subgrupos IV y V, y en todos los subgrupos del grupo 3.º Operarios, las cantidades que para cada categoría figuran en el anexo VI del Convenio. Dicha cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO

## Artículo 20.

El personal cuyo ingreso en la empresa sea anterior al 1 de enero de 1994 percibirá el complemento personal consolidado correspondiente a la categoría profesional que tenga en cada momento y que figura en el anexo V del Convenio Colectivo vigente o el que en su día pudiera corresponderle.

Este complemento se incrementará en las próximas negociaciones colectivas con el incremento medio del resto de los conceptos retributivos del Convenio, y no podrá ser absorbido ni compensado.

SECCIÓN 6.<sup>a</sup> PLUS NOCTURNO

## Artículo 21.

El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus nocturno, consistente en un 30 por 100 sobre los importes correspondientes a salario, complemento personal consolidado y antigüedad.

## Artículo 22.

No se abonará este plus nocturno cuando, en jornada normal, no se llegue a totalizar una hora trabajada dentro de los límites horarios establecidos en el artículo anterior.

SECCIÓN 7.<sup>a</sup> PRIMAS

## Artículo 23.

Continúa vigente el sistema de primas en aquellos trabajos que sean susceptibles de medirse y pueda ser evaluada la actividad desarrollada, siempre que esta actividad no repercuta negativamente en la función encomendada.

## Artículo 24.

Para evaluar la actividad desarrollada se utiliza la unidad de trabajo (u.t.), que es la labor efectuada por un trabajador en una centésima parte de hora trabajando a ritmo normal y teniendo presente los tiempos de recuperación por necesidades personales, por el descanso correspondiente a la tarea realizada y por las condiciones del ambiente en que se ejecuten las mismas.

## Artículo 25.

Se entiende por actividad el ritmo de trabajo o rendimiento a que el productor realiza la tarea encomendada.

## Artículo 26.

La actividad se determina partiendo de los valores unitarios de las piezas fabricadas o movidas y del tiempo transcurrido para realizar el trabajo.

$$A = \frac{N \cdot V}{T}$$

Siendo:

A = Actividad.

N = Número de piezas producidas o movidas.

V = Valor unitario de las piezas.

T = Tiempo empleado en horas.

## Artículo 27.

Por lo que se refiere a piezas fabricadas para determinar la actividad, se considerarán el número de éstas deduciéndose las piezas que tengan defectos imputables al trabajador, excepto los depósitos que puedan ser perfectamente reparados.

El criterio a seguir para la imputabilidad de las piezas defectuosas y no recuperables corresponderá al mando que la compañía designe. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la imputabilidad señalada, podrá reclamar a través de sus representantes.

## Artículo 28.

La actividad normal es igual a 100, que es, asimismo, la mínima exigida para la percepción de prima; es decir, que el trabajo mínimo realizado por un trabajador ha de ser igual a 100 unidades de trabajo por hora.

La norma establecida en el párrafo anterior no será aplicable a los trabajadores con incapacidad personal manifiesta apreciada por el Servicio Médico correspondiente, cuyos trabajadores realizarán la actividad que les permita su capacidad personal.

## Artículo 29.

Cuando por necesidades de programación, fabricación o cualquiera otra circunstancia se modifique la función a un operario que trabaje en régimen de primas, y en la nueva misión o puesto, primado o no, no esté adiestrado, cobrará, durante un período de tres meses, en concepto de prima, como mínimo, la media aritmética obtenida por el mismo durante tres meses anteriores realmente trabajados.

Cuando en los trabajos que se realicen por parejas falte uno de ellos, al que quede se le abonará, en concepto de prima, el promedio obtenido por el mismo en las horas del mes realmente trabajadas a prima, en las condiciones habituales.

Cuando se estén reparando las máquinas, los operarios de fabricación percibirán en este tiempo el promedio de lo obtenido por ellos mismos en las horas del mes realmente trabajadas a prima.

Durante las revisiones y limpieza anuales y semanales, excepto las que se realicen en domingo o festivo, todos los trabajadores implicados en dichas revisiones y limpieza cobrarán la prima media del último período mensual realmente trabajado a prima.

Aquellos trabajadores que circunstancial o permanentemente ejerzan funciones de monitor para el aprendizaje de otros trabajadores disfrutarán en concepto de prima, como mínimo, el importe de la media aritmética obtenida por ellos en los meses anteriores.

## Artículo 30.

Con el fin de que el trabajador pueda obtener un rendimiento normal de forma continua y sin perjuicio para su salud, la actividad máxima queda establecida en 150, o sea, que el trabajo máximo horario es el que corresponde a 150 unidades de trabajo.

## Artículo 31.

A partir de la actividad normal y hasta alcanzar la actividad máxima el trabajador cobrará una prima proporcional al aumento de actividad, de acuerdo con la tabla recogida en el anexo a que se refiere el artículo 32.

## Artículo 32.

Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el trabajador durante el período de tiempo que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho período, de acuerdo con la tabla recogida en el anexo IV.

## Artículo 33.

La retribución que percibirá el trabajador en concepto de prima por actividad superior a 100 será la indicada en el anexo a que se refiere el artículo 32, cualquiera que sea el porcentaje que tales importes representen sobre el salario.

## Artículo 34.

Cuando en un trabajo primado concurra la circunstancia de que en el período de seis meses las actividades medias alcanzadas sean inferiores a 100 unidades de trabajo o superiores a 150, se procederá a una revisión del proceso tanto en el mismo proceso como en los valores aplicados.

## Artículo 35.

El sistema de primas afectará, en principio, a las secciones siguientes:

- Fabricación de placas.
- Fabricación de tubos.
- Fabricación de moldeados.
- Fabricación de decorativos.
- Acabado de tubos.
- Acabado de moldeados.
- Acabado de decorativos.
- Recuperación de placas.
- Molienda de amianto.
- Almacén de productos.
- Almacén de accesorios.
- Personal de colocación.
- Piezas inyectadas.

Por la índole de su trabajo y su complejidad se tenderá siempre, en la medida de lo posible y de los medios técnicos que se posean, a la medición y valoración de todos los puestos de trabajo no relacionados anteriormente.

## Artículo 36.

El personal operario de la fábrica cuyo puesto de trabajo no haya sido medido ni valorado percibirá la media obtenida en su centro respectivo por el personal que trabaja a prima, siempre y cuando así lo solicite.

## Artículo 37.

En el supuesto de trabajar horas extraordinarias por motivos excepcionales, el cálculo de la actividad se realizará considerando como «T», tanto las horas normales como las extraordinarias empleadas en la realización del trabajo.

## Artículo 38.

La compañía podrá establecer el régimen de primas en otras secciones de la misma y modificarlo donde se encuentre establecido por variaciones de maquinaria, sistemas o métodos de trabajo, siempre con intervención del personal afectado y sus representantes sindicales y ajustándose a lo establecido en el artículo 7.º

En el período de comprobación de valores, se abonará la prima media alcanzada en los tres meses realmente trabajados anteriores a la modificación.

## Artículo 39.

Los valores de trabajo son los que se aplican actualmente.

## SECCIÓN 8.ª INCENTIVOS

## Artículo 40.

El personal de la compañía cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre aquellos que dan derecho a percepción de primas, recogidas en la sección anterior, percibirá el concepto retributivo denominado incentivo, que se regula en los artículos siguientes.

## Artículo 41.

La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por la categoría profesional de cada trabajador y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado en cada mes.

## Artículo 42.

La tabla de valores correspondientes se recoge en el anexo III.

## Artículo 43.

Cuando en el transcurso de un mes cualquier trabajador que haya trabajado en puestos primados y puestos no primados, aparte de las primas correspondientes al período de trabajo a prima se le abonarán los incentivos correspondientes, de acuerdo con la proporción que representen las horas trabajadas en puesto no primado respecto al total de horas hábiles del mes de que se trate.

## SECCIÓN 9.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

## Artículo 44.

El valor y los topes de las horas extraordinarias serán los que disponen los artículos 9 y 10 del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 26, a partir de la vigencia del mismo.

En caso de que todos los trabajadores de una sección, en la cual se hayan de realizar horas extraordinarias, quieran efectuarlas, las mismas se repartirán por turno rotativos.

Para todo el personal que cobra incentivo y realice horas extraordinarias, éstas se incrementarán con el valor del incentivo que por hora le corresponda.

## Artículo 45.

Cuando por circunstancias excepcionales la compañía se vea precisada a ordenar desplazamientos al personal en día festivo o domingo, las horas empleadas serán abonadas con carácter de extraordinarias, debiendo descansar un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, con la retribución correspondiente.

De emprender el viaje en día laborable y a primera hora de la mañana las horas que excedan de la jornada normal empleadas en el viaje serán abonadas con carácter de extraordinarias.

Caso de efectuar el viaje de noche, las horas que excedan de ocho deberán abonarse con carácter de extraordinarias, debiendo disfrutar el descanso un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, y con la retribución correspondiente.

## Artículo 46.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en lo referente a los trabajos en días festivos, regulado en el capítulo VI, sección 3.ª, artículos 76 y 77 del presente texto.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las acogidas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

## SECCIÓN 10. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

## Artículo 47.

Las gratificaciones extraordinarias, que serán una en julio, otra en Navidad y otra en octubre, serán para todo el personal de treinta días las dos primeras y de quince días la de octubre, de salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

## Artículo 48.

Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:

Julio: Primer día hábil del mes.

Navidad: Primera quincena del mes de diciembre.

Octubre: Primera decena de dicho mes.



## Artículo 49.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes de contará como unidad completa.

En lo que se refiere al abono proporcional de las gratificaciones de julio y Navidad, éste se realizará por sextas partes correspondientes al primero y segundo semestre, según proceda.

A todos los trabajadores ingresados antes del 15 de septiembre de 1970 se les respetará el cómputo anual por doceavas partes.

## SECCIÓN 11. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

## Artículo 50.

Todo el personal disfrutará de una participación en beneficios, consistente en treinta días de salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá la participación en beneficios en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se contará como unidad completa.

## Artículo 51.

Esta participación en beneficios se abonará el 10 de abril de cada año o el siguiente día hábil, si aquél fuera festivo, tomando como base los conceptos retributivos fijados en el artículo anterior que estén vigentes en el momento del pago.

No obstante lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el trabajador que cese en la empresa no reintegrará cantidad alguna de los beneficios cobrados anticipadamente.

El personal que ingrese con posterioridad al 10 de abril de cada año percibirá la participación de beneficios en el mes de diciembre del año correspondiente, en la parte proporcional que le corresponda.

En casos de ascensos de categoría posteriores al 10 de abril la participación en beneficios se regularizará con arreglo a la nueva categoría en el mismo mes en que se produzca el ascenso.

## Artículo 52.

En el caso de que legalmente se suprimiera el concepto retributivo de participación en beneficios, dicha participación se convertirá en una nueva gratificación extraordinaria.

## SECCIÓN 12. PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

## Artículo 53.

Se abonará un plus de transporte por distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del centro de trabajo o lugar de salida donde la empresa ponga medios de locomoción a disposición del trabajador, y de acuerdo con la escala siguiente:

- De 1 a 4 kilómetros: 60,84 pesetas día.
- De 4 a 8 kilómetros: 121,68 pesetas día.
- De 8 a 12 kilómetros: 142,77 pesetas día.
- Más de 12 kilómetros: 191,34 pesetas día.

Al resto del personal se le abonará un plus de 21,05 pesetas diarias.

Al personal que trabaja en régimen de jornada partida y no cobre dietas de comida ni haga uso de los comedores de la empresa, se le abonará el doble de la escala a que tenga derecho.

## Artículo 54.

A efectos de considerar la distancia, se contará desde el centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, considerándola por el camino obligado. A tal efecto, se medirá desde la puerta de acceso al centro de trabajo. Excepto en Fábrica Sardañola, que dicho punto será el lugar del fichero de cada sección.

En aquellos centros de trabajo donde exista transporte realizado por autobuses pagados por la compañía, se le respetará dicho servicio. A efectos del cálculo de plus de transporte para los productores que usen dicho servicio, se le tomará la distancia desde su domicilio hasta la parada del autobús.

La compañía estudiará la posibilidad y conveniencia de las peticiones de los distintos centros de trabajo en orden a la implantación del transporte colectivo.

## Artículo 55.

Cuando un trabajador cambie de domicilio, su plus de transporte le será abonado en mayor o menor importe, calculando de nuevo éste en base a la nueva distancia.

## Artículo 56.

Se respetarán las cantidades que percibirán quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

## SECCIÓN 13. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

## Artículo 57.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de tres meses consecutivos durante un año o seis durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

## Artículo 58.

Transcurrido dicho período, el trabajador será ascendido automáticamente a la categoría profesional que le corresponda.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos para la formación que el trabajador realice de acuerdo con los planes y los plazos establecidos por la compañía.

No se computarán a los efectos de los plazos fijados en el artículo anterior, las sustituciones por ILT, maternidad, licencias, permisos y vacaciones, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, teniendo derecho estos trabajadores a la percepción económica por trabajos de superior categoría durante el tiempo que dure la sustitución.

## Artículo 59.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, sin menoscabo de su dignidad profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derivados de su categoría profesional, con comunicación previa a los representantes de los trabajadores, salvo en casos imprevisibles.

## SECCIÓN 14. ABONO DE RETRIBUCIÓN

## Artículo 60.

El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

El pago de las retribuciones se efectuará por entidad de crédito o bancaria, de forma tal que el personal pueda disponer de sus emolumentos a partir del día 25 de cada mes.

Los conceptos fijos generales se abonarán en razón a la totalidad de los días del mes al que corresponde la nómina, corregidos por las circunstancias reales de asistencia y trabajo del mes anterior.

El importe de los conceptos no previsibles (horas extraordinarias, gratificaciones, trabajos especiales, superior categoría) se abonarán de acuerdo con lo realmente devengado en el mes anterior.



## Artículo 61.

El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 80.000 pesetas. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de entidad bancaria o crediticia.

## CAPÍTULO V

**Ingresos y ascensos**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> INGRESOS

## Artículo 62.

La admisión de personal se efectuará indefectiblemente de conformidad con la legislación vigente.

Esta admisión se considerará provisional durante el período de prueba, que será de la siguiente duración:

- a) Titulados, seis meses.
- b) Empleados, dos meses.
- c) Operarios, dos semanas.

Durante este período de prueba, tanto el trabajador como la compañía podrán, respectivamente, desistir de la misma o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ASCENSOS

## Artículo 63.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.º El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2.º Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Plan de formación.
- e) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- f) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales serán elaboradas por la empresa y los representantes de los trabajadores.

## Artículo 64.

Al personal ya existente en la compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los centros de la compañía, escuelas capacitadas para ello, INEM, etc.

A todo trabajador que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la empresa, se procurará destinarle a puesto de trabajo donde le sea posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que obtenga una prioridad para ascender a las vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla en relación con su titulación, siempre que cumpla las condiciones del profesigrama.

## CAPÍTULO VI

**Régimen de trabajo**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> JORNADA

## Artículo 65.

La jornada de la compañía mercantil «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», será de cuarenta horas semanales, distribuidas a razón de ocho diarias, de lunes a viernes.

La jornada anual de trabajo, como máximo, será de mil setecientos sesenta y ocho horas para 1998.

## Artículo 66.

Por lo que al personal de Delegaciones se refiere, la jornada de trabajo será en régimen de horario partido, a excepción de los meses de julio y agosto, que será jornada intensiva. Esta última excepción no afecta al personal:

- Técnicos Comerciales.
- Vendedores.
- Colocadores.

El personal de la carga y de los servicios complementarios estará sujeto a régimen de jornada partida de ocho a diecisiete horas, con una hora de descanso para la comida, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad. La hora de la comida se negociará con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo y se fijará entre las doce y quince horas.

El personal que realice su trabajo en jornada partida, que sea como consecuencia de una modificación de horario, se le abonará la cantidad de 755 pesetas como compensación de jornada partida y el doble de plus de transporte por distancia.

El personal de la compañía que actualmente perciba la compensación por jornada partida se le respetará mientras efectúe dicha jornada.

## Artículo 67.

Para aquel personal de fábricas y oficinas centrales que actualmente disfruta de una condición más beneficiosa, en cuanto a horario se refiere, se le respetará.

Para el personal titulado y empleado de fábricas y para todo el personal de oficinas centrales que viene realizando la jornada continuada se le respetará esta situación.

## Artículo 68.

Se exceptúan de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrollen una jornada especial.

Respetando las condiciones personales actuales, el personal destinado a los puestos de trabajo de vigilancia y portería tendrá una jornada de ocho horas.

## Artículo 69.

La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con media de descanso intercalada, dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

## Artículo 70.

La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por períodos de dos semanas. Se podrá variar este régimen de rotación antes de las dos semanas por razones técnicas, organizativas o productivas, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y la variación no podrá producirse en más de una ocasión en cada período de rotación.

Para aquellas fábricas o secciones que tengan períodos inferiores de rotación, se respetarán.

## Artículo 71.

Se considerarán como fiestas sin recuperación para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> VACACIONES

## Artículo 72.

El personal de la compañía disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas con salario base, complemento personal consolidado, antigüedad, plus voluntario, percepción consolidada y la media aritmética de primas o incentivos y plus nocturno, obtenidos en los días laborables de

los tres meses anteriores realmente trabajados consistente en veinticinco días laborables.

Los domingos y festivos disfrutados dentro del período de vacaciones serán abonados con los mismos conceptos retributivos que los restantes domingos y festivos del año.

Se considerarán laborables dentro del período de vacaciones los sábados que no sean festivos.

#### Artículo 73.

El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el mes de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán considerados como días y meses completos.

#### Artículo 74.

A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan por el cómputo del año le será deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del período vacacional a petición propia, excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

La incapacidad temporal acaecida durante el período de vacaciones, interrumpirá éste, disfrutándose el resto inmediatamente después del alta, salvo que las partes lleguen a otro acuerdo.

#### Artículo 75.

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la compañía durante los meses de julio y agosto. No obstante lo anterior, la empresa podrá fraccionar el período de vacaciones, respetándose en todo caso el disfrute de un mínimo de tres semanas en los meses de julio y agosto y aplicándose el resto de días, de común acuerdo en cada centro, en los meses de diciembre y Semana Santa.

La compañía comunicará al personal con dos meses y medio de anticipación los turnos que establezca para el disfrute de las vacaciones del período estival, y una vez fijados no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador. Esta comunicación se hará en el mes de febrero a los trabajadores que presten sus servicios en las islas Canarias.

Si por cualquier necesidad perentoria la compañía se viera precisada a conceder las vacaciones fuera de los períodos indicados en el primer párrafo de este artículo, el personal afectado percibirá, además de la retribución de vacaciones que le corresponda, una gratificación equivalente al 30 por 100 de dicha retribución. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados. Tampoco se percibirá esta gratificación en aquellos días de vacaciones que se disfruten con carácter excepcional, por necesidades justificadas de la compañía, dentro de los períodos del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre.

Se establece una paga por vacaciones de 14.123 pesetas para todo el personal, que se abonará en el mes de disfrute del período estival de vacaciones.

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS

#### Artículo 76.

Los trabajadores de las fábricas, cuyos servicios sean necesarios única y exclusivamente para la reparación o limpieza de las máquinas o extracción de piezas fabricadas, deberán trabajar los sábados y festivos, disfrutando el descanso compensatorio de dieciséis horas la jornada completa de los lunes y siguientes días hábiles de la misma semana, salvo que por el número de operarios se haga necesario repartir en varias fechas este descanso. Igualmente, deberán trabajar los sábados, después de finalizar el tercer turno del viernes, los trabajadores necesarios para efectuar el desmoldeo y extracción de piezas en máquinas y el cuidado de tubería, así como la purga de las máquinas.

En el caso de que todos los trabajadores de una sección en la cual se hayan de realizar estos trabajos quieran efectuar los mismos, se repartirán por turnos rotativos.

Asimismo, se establecerán turnos rotativos en aquellas secciones o puestos de trabajo en los que no exista ningún trabajador que se preste voluntariamente a realizar estos trabajos.

La jornada de trabajo de estos días terminará a las catorce horas, como máximo, y tendrá una duración de ocho horas.

La compañía queda obligada a comunicar al trabajador que haya de realizar estos trabajos cuarenta y ocho horas antes de la iniciación de los mismos.

Ningún trabajador estará obligado a trabajar dos fines de semana consecutivos.

El recuento de inventario anual se realizará por los trabajadores de la línea comercial en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le debe avisar con siete días de antelación como mínimo.

Para el encendido de calderas, al efecto de que las instalaciones estén en condiciones de iniciar la actividad la jornada laboral del día siguiente, se trabajarán los domingos y festivos. Los trabajadores que se dediquen a esta revisión tendrán una jornada de seis horas estos días, comenzando la misma seis horas antes del inicio del primer turno, salvo casos de fuerza mayor, disfrutando el descanso compensatorio de ocho horas el último día laborable de la semana en que haya prestado el servicio.

Con carácter excepcional, se trabajará los domingos y festivos, en la reparación de máquinas por avería, en las mismas condiciones establecidas en este artículo, excepto en lo referido al preaviso.

#### Artículo 77.

El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación, con independencia de su retribución ordinaria, de 3.313 pesetas.

Disfrutará asimismo de esta gratificación el personal de Delegaciones cuando en las mismas se realicen recuentos o inventarios en sábados o festivos.

El personal que realice funciones de portería y vigilancia en régimen de doce horas, la gratificación será de 1.330 pesetas.

Se entenderá como período que da derecho a la percepción de estas gratificaciones el comprendido entre la finalización del tercer turno del día anterior al sábado o festivo y la de iniciación del primer turno del día siguiente hábil.

Esta gratificación se abonará completa, cualquiera que sea el tiempo de trabajo, salvo que este tiempo se produzca el final de la jornada, sea de un máximo de treinta minutos y por circunstancias no previstas al inicio de la jornada, entre las que no se encontrará el apurado y purgado de máquinas.

## CAPÍTULO VII

### Licencias y excedencias

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> LICENCIAS

#### Artículo 78.

El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y percepción consolidada en las siguientes circunstancias:

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Tres días naturales.

Intervención quirúrgica, sin necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Un día natural.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de abuelos, nietos, tanto naturales como políticos, y hermanos e hijos políticos: Dos días naturales.

Cuando por los conceptos enunciados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Matrimonio: Quince días naturales. Esta licencia podrá iniciarse a elección del trabajador, con antelación de hasta catorce días naturales a la fecha de celebración de la boda. En el caso de que ésta no llegara a celebrarse, los días pasarán a ser considerados como permiso no retribuido.

Nacimiento de hijos: Tres días laborales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo será de tres días laborales, más dos naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

Defunción del cónyuge, cuando existan hijos menores: Seis días naturales.

Defunción del cónyuge, cuando no existan hijos menores, hijos, padres y hermanos: Tres días laborables. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto de la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia se incrementará en dos días naturales.

Defunción de abuelos y nietos, tanto naturales como políticos, así como de padres, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Si el óbito ocurre fuera de la población, siempre que el productor se desplace al lugar del fallecimiento, el plazo sería de cuatro días naturales.

Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto a la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia será de dos días naturales, siempre que la distancia fuese a 100 o más kilómetros.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En todos los casos citados, a excepción del de matrimonio, podrá ampliarse el permiso, previa justificación y a juicio de la compañía.

Asuntos particulares: Se acuerda establecer para todo el personal afectado por el Convenio un día para asuntos particulares, si bien en ningún caso su concesión afectará al normal funcionamiento del proceso productivo.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y obligaciones de carácter sindical: Tiempo imprescindible para ello.

Exámenes oficiales: Cuatro horas, como mínimo, entre la terminación de la jornada y el comienzo de examen.

El período de descanso por razón de maternidad: Dieciséis semanas, ampliable a dieciocho semanas si el parto es múltiple.

De este período, al menos seis semanas han de ser posteriores, obligatoriamente, al parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando se destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por su voluntad se podrá sustituir este período por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

#### Artículo 79.

En todas las circunstancias, el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> EXCEDENCIAS

#### Artículo 80.

Las excedencias voluntarias, cuya concesión es potestativa de la compañía, salvo lo dispuesto en el artículo 81, sólo podrán ser solicitadas por el personal fijo con un mínimo de un año de servicio, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a cinco años.

#### Artículo 81.

Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de los trabajadores y deberán resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

#### Artículo 82.

En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, cargos políticos, públicos y sindicales, la compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.

#### Artículo 83.

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la compañía tendrán derecho a solicitar dos permisos no retribuidos al año, por un máximo de catorce días naturales cada uno. Estos permisos sólo podrán ser denegados a criterio de la compañía cuando no resultara factible por notoria necesidad del servicio o cuando no exista un intervalo entre ambos de, por lo menos, tres meses.

#### Artículo 84.

Durante la excedencia, el trabajador no percibirá retribución alguna. Este período no se computará a efectos de aumentos por antigüedad, excepto a las excedencias que se concedan por razón de su cargo a los trabajadores que ostenten cargos públicos, políticos o sindicales.

#### Artículo 85.

Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la compañía mercantil «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», sin indemnización.

#### Artículo 86.

El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su ingreso con una antelación de treinta días al término del período por el que fue concedida aquélla, perderá el derecho a su reincorporación a la compañía, cesando definitivamente en la misma.

#### Artículo 87.

El trabajador que, dentro de los límites fijados, solicite su reingreso, tendrá derecho a ser readmitido automáticamente en el mismo grupo profesional que ostentaba y provincia donde prestaba sus servicios, sin perjuicio de su derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional y en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al concederle la excedencia.

Si no hubiera vacante de su categoría en el momento de la readmisión, se le asignará, como mínimo, la categoría inmediatamente inferior.

## CAPÍTULO VIII

### Acción social

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DONATIVOS POR MATRIMONIO

#### Artículo 88.

Todo trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando sus servicios en la compañía percibirá por este motivo una mensualidad de salario base, complemento personal consolidado y antigüedad.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ROPA DE TRABAJO

#### Artículo 89.

Al personal del grupo tercero se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

- Personal masculino de fábricas: Dos conjuntos de chaqueta y pantalón por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará al trabajador un tercer conjunto.
- Personal femenino: Dos batas por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará a la trabajadora un tercer conjunto.
- Personal masculino de delegaciones: Tres conjuntos de chaqueta y pantalón por año. Para el suministro del mes de mayo, la chaquetilla será sustituida por una camisa de manga corta. En el primer suministro de esta prenda se entregarán dos camisas.

Para el personal de oficios auxiliares, almacén accesorios y almacén general de las fábricas se le sustituirá el conjunto de chaqueta y pantalón por mono azul.

Al personal de colocación y despacho de almacén de las delegaciones, así como al de carga y descarga de las fábricas, le será facilitado cada año calzado apropiado de verano e invierno.

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad.

Al personal de las fábricas, representaciones y almacenes reguladores de carga y descarga manual, balsas y máquinas de inyección se le facilitará además de la ropa anteriormente mencionada, la ropa adecuada para las operaciones de cada caso.

Para todo el personal de fábricas y delegaciones, la ropa de trabajo será de un género adecuado para que las fibras de amianto no se queden en el tejido.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los centros de trabajo a la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

#### Artículo 90.

Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes les sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

#### Artículo 91.

Con el fin de lograr un mayor orden en estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero y mayo para el personal a quienes correspondan dos prendas anuales, y en los de enero, mayo y septiembre, para el de tres.

#### Artículo 92.

El personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá, en sustitución de la indicada en el artículo 88 de la ropa de trabajo que, asimismo, señala:

a) Conserjes, Ordenanzas, Botones, Cobradores y Conductores del personal directivo:

Un uniforme de verano cada dos años.  
Un uniforme de invierno cada dos años.  
Un par de zapatos cada seis meses.  
Tres camisas cada año y medio.  
Dos corbatas cada año y medio.  
Una gabardina cada tres años.

b) Porteros, Vigilantes Jurados y Vigilantes:

Un uniforme de verano cada dos años.  
Un uniforme de invierno cada dos años.  
Un par de zapatos cada seis meses.  
Un abrigo o capote cada tres años.

c) Técnicos de Fabricación:

Dos batas.

#### Artículo 93.

Al personal que conduzca carretilla le será facilitado la siguiente ropa de invierno:

Ropa de agua y botas de agua.  
Ropa de abrigo y botas enguatadas.

#### Artículo 94.

Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

#### Artículo 95.

Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

#### Artículo 96.

El personal de la compañía, con una antigüedad superior a tres años, percibirá de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, en el

supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que le correspondan reglamentariamente y el salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignada.

#### Artículo 97.

Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

#### Artículo 98.

Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de la iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

No obstante, si el trabajador abandona el trabajo alegando como causa estar enfermo una vez terminado su horario de visita médica de la Seguridad Social y le es concedida la baja con fecha del día siguiente, las horas no trabajadas en el día que se ausentó serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de invalidez provisional y sus prórrogas legales.

#### Artículo 99.

Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente emitirán informe en tal sentido, y la compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la Reglamentación Nacional de Trabajo en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 100.

En el supuesto de incapacidad absoluta o total para la profesión habitual o para todo trabajo, la compañía concederá los beneficios de la jubilación establecidos en este Convenio al trabajador que se encuentre en una u otra situación, salvo que voluntariamente haya optado por percibir de la Seguridad Social una indemnización a tanto alzado.

En estos casos se considerará, a efectos de fijar la cuantía del complemento, que el trabajador ha estado en activo en la empresa hasta el momento de reconocerse la incapacidad

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> BECAS DE ESTUDIO

#### Artículo 101.

Se establece un fondo anual para becas de estudio, por un importe de 34.000.000 pesetas, para todos los afectados por este Convenio, cónyuge e hijos, con el fin de contribuir a la elevación cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores.

Con cargo a dicho fondo y para las becas de los hijos de todo el personal afectado por este Convenio, desde los cuatro años hasta la finalización de la Enseñanza General Básica o hasta los diecisiete años si se cursan estudios de Graduado Escolar, se establece la cantidad de 25.000 pesetas para cada hijo acogido, interviniendo en ello la Comisión de Acción Social.

Esta beca será extensible a los niños menores de cuatro años que asistan a cualquier Centro de Educación Preescolar o Guardería Infantil, previa justificación de su asistencia. Dicha beca se abonará en la primera quincena de septiembre.

El resto del fondo asignado se repartirá en la forma y condiciones que establezca el correspondiente Reglamento de Becas.

### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

#### Artículo 102.

A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social u organismo público competente de las distintas Comunidades Autónomas, para minusválidos se les suplementará esta ayuda con 16.920 pesetas mensuales.



Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social u organismo público competente de las distintas Comunidades Autónomas y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de pesetas.

#### SECCIÓN 6.<sup>a</sup> SEGURO DE VIDA

##### Artículo 103.

Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 300.000 pesetas, con posibilidad de hasta duplicar dicha indemnización a cargo del trabajador.

Asimismo, habrá un seguro de vida complementario de 300.000 pesetas.

El trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años seguirá acogido al seguro hasta llegar a dicha edad.

Si el pago de la indemnización no se hiciera efectivo en dos meses, la empresa adelantará el importe.

#### SECCIÓN 7.<sup>a</sup> JUBILADOS

##### Artículo 104.

La empresa abonará una cantidad a tanto alzado al personal comprendido entre los sesenta y sesenta y cinco años, que solicite la jubilación y cuyo ingreso sea anterior al 1 de enero de 1994, según la siguiente escala decreciente:

A los sesenta años: Treinta mensualidades.

A los sesenta y un años: Veinticuatro mensualidades.

A los sesenta y dos años: Dieciocho mensualidades.

A los sesenta y tres años: Doce mensualidades.

A los sesenta y cuatro años: Seis mensualidades.

Cada mensualidad que se cita en el párrafo anterior estará compuesta por treinta días de salario base, complemento personal consolidado, percepción consolidada del apartado B) del artículo 19, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal, en los tres meses anteriormente trabajados.

El personal que no se hubiera jubilado al cumplir los sesenta y cinco años, perderá el derecho que se establece en el presente artículo.

##### Artículo 105.

De lo establecido en el artículo anterior quedan exceptuados los trabajadores a los que se les declare por los organismos competentes una incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo con derecho a pensión, los cuales se regirán por las condiciones existentes en materia de jubilación en el Convenio de 1983 y que se especifican en el siguiente artículo.

##### Artículo 106.

El personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 1 de enero de 1994 y que pase a la situación de incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo, al que se hace referencia en el artículo anterior, percibirá una pensión de la compañía que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan por los organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario base, complemento personal consolidado, percepción consolidada del apartado B) del artículo 19, y antigüedad que disfrute en el momento de pasar a la situación de incapacidad.

	Porcentaje
Hasta veinte años de servicios en la compañía .....	100
Más de veinte hasta veinticinco años de servicios en la compañía. ....	105
Más de veinticinco hasta treinta años de servicios en la compañía. ....	110
Más de treinta hasta treinta y cinco años de servicios en la compañía .....	115
Más de treinta y cinco hasta cuarenta años de servicios en la compañía .....	120
Más de cuarenta años de servicios en la compañía .....	125

El complemento se abonará en base a catorce mensualidades anuales. Se congela al 31 de diciembre de 1981 la antigüedad de los trabajadores a efectos de los porcentajes establecidos en este artículo.

Este complemento le será actualizado con arreglo a los incrementos motivados por la aplicación de un nuevo Convenio a la revisión de las condiciones salariales del mismo, de suerte que al llegar a los sesenta y cinco años su situación sea la misma que si hubiera permanecido en activo hasta dicha edad.

El personal cuya fecha de ingreso en la compañía sea posterior al 1 de enero de 1994 y que pase a la situación de incapacidad permanente, total o absoluta, tendrá una cobertura por póliza de seguro de 3.245.000 pesetas para 1998, revisables anualmente.

##### Artículo 107.

Al personal jubilado o incapacitado con anterioridad a la vigencia de este Convenio, se le respetarán las condiciones de jubilación que venía disfrutando.

##### Artículo 108.

A todo el personal jubilado por edad con anterioridad a la vigencia de este Convenio o al retirado del servicio activo por accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, cuya pensión o subsidio que perciba de la Seguridad Social no alcance la cifra de 32.700 pesetas mensuales, le será complementada en cada momento dicha pensión o subsidio hasta alcanzar esta cuantía. Todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 106 y 107.

Durante la vigencia del presente Convenio, no se absorberán los incrementos de pensión de la Seguridad Social del personal acogido a este artículo.

##### Artículo 109.

En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados, cambiando sesenta y cinco años por la nueva edad de jubilación plena.

A efectos de aplicación de la tabla decreciente expresada en el artículo 104, el personal que no se hubiera jubilado al cumplir la nueva edad modificada, perderá el derecho que se establece en el mencionado artículo, sin que suponga alteración de número de mensualidades en las edades inferiores a la nueva establecida.

##### Artículo 110.

Por necesidades de equilibrio en la pirámide de edades, actualización de plantilla con formación específica adecuada al programa de renovación tecnológica, medidas de política de empleo, promoción interna o desarrollo de planes de carrera, la compañía podrá aplicar la jubilación forzosa a partir de los sesenta y cinco años a aquellos trabajadores que por circunstancias personales sean objeto de aplicación de estos programas, que tengan cubierto el período máximo legal de carencia y que el hecho no suponga disminución global de la plantilla.

Dentro del plan de actuación, planteado por la compañía, a todo el personal que en el período de 1994 a 1996 tenga cubierto el período de carencia especificado en el punto anterior, se le podrá aplicar la jubilación forzosa.

## CAPÍTULO IX

### Varios

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACIÓN

##### Artículo 111.

La compañía organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de un mes consecutivo sin poder convivir con su familia, empleán-

dole transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un período de una semana.

#### Artículo 112.

El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde resida o provincias colindantes con aquélla, tendrá derecho a regresar a su domicilio los fines de semana, con gastos de desplazamiento por cuenta de la empresa y sin derecho a percibir dietas. En caso de no regresar se le abonará la dieta.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

#### Artículo 113.

La compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, el texto provisional desde su firma y hasta finalizada la entrega anteriormente citada, quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

A los jubilados y pensionistas se les entregará un ejemplar que contenga aquellos artículos que les afecten.

#### Cláusula transitoria.

Si la retribución actual sobrepasase al límite superior a las nuevas escalas se respetará la cantidad que el interesado tenga asignada.

#### Cláusula adicional primera.

Si un trabajador fuese detenido, la empresa no podrá despedirle, salvo que sea procesado judicialmente por delito doloso.

Si fuera procesado y después fuera absuelto o no fuera condenado por delito doloso, la empresa deberá readmitirle.

Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderle por aplicación de la legislación laboral.

#### Cláusula adicional segunda.

Se abonará al personal que esté cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

#### Cláusula adicional tercera.

A los conductores que sean privados de su permiso de conducir la empresa les respetará su categoría, sin perjuicio de la obligación del trabajador de desempeñar las tareas que se le asignen, siempre que no supongan menoscabo a la dignidad profesional del interesado.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de las facultades de la empresa en el caso de que el hecho determinante de la privación del permiso de conducir constituya falta laboral.

#### Cláusula adicional cuarta.

Como consecuencia de la constitución de la sociedad «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», mediante la aportación de activos por «Uralita, Sociedad Anónima», y el traspaso de la mayoría de su personal a la nueva sociedad, este Convenio a partir del 1 de enero de 1994 será de «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», y su ámbito de aplicación se extenderá al personal de «Uralita, Sociedad Anónima».

#### Cláusula adicional quinta.

A lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente.

## APÉNDICE

### Acción sindical dentro de la empresa

#### CAPÍTULO I

#### Comité de empresa

#### Artículo 1.

El Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores son los órganos representativos de todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

#### Artículo 2. *Funciones.*

Primera.—Representar al conjunto de los trabajadores en las negociaciones con la empresa.

Segunda.—Controlar y participar en las distintas Comisiones de trabajo que existan en los diferentes centro de trabajo y en las que de similar naturaleza puedan crearse en el futuro.

Tercera.—Ejercer una labor de vigilancia frente a la Dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor.

Cuarta.—Informar a los trabajadores de los asuntos que les afecten, ya sea verbalmente, mediante escrito o en asambleas.

Quinta.—El Comité de empresa, o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán reunirse ordinariamente una vez al mes.

Sexta.—Reunirse con la empresa en sesión ordinaria una vez al mes.

Séptima.—Las reuniones extraordinarias con la empresa podrán celebrarse:

- a) A petición de la empresa.
- b) A petición del 25 por 100 de los miembros del Comité.

#### Artículo 3. *Atribuciones y derechos.*

Primero.—El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Asimismo, será informado con carácter previo a su ejecución sobre las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla, reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa conocerá el balance, cuentas de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

Segundo.—La empresa informará sobre movimiento de plantillas y cambio de puestos de trabajo con carácter previo a su ejecución, salvo en casos imprevisibles.

Tercero.—La compañía informará sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la misma sobre modificaciones de la actividad empresarial.

Cuarto.—En el curso de las reuniones informativas a que pudieran dar lugar los puntos primero y segundo, el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores estarán asesorados por los expertos en la manera en que aquéllos libremente decidan, con un máximo de tres.

#### Artículo 4.

Será competencia del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados de los trabajadores la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de modificación de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes. Los Comités de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral en materia de seguridad.

No podrá ser sancionado ningún trabajador por negarse a efectuar un trabajo con peligro inminente de accidente por razones de seguridad e higiene si se ha pronunciado en este sentido el Comité de Empresa o el Comité de Salud Laboral y se comprueba posteriormente tal peligrosidad del trabajo que se le había encomendado.

#### Artículo 5.

En caso de despidos y sanciones por faltas muy graves, los Comités de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores tendrán que ser oídos con carácter previo a toda decisión, cualesquiera que sean las causas.

La empresa dará información a los Comités de Empresa o representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas.

#### Artículo 6.

Los miembros del Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores dispondrán de hasta treinta y cinco horas mensuales, con retribución total (o setenta horas cada dos meses naturales), en los centros de trabajo de hasta 750 trabajadores, para desempeñar las funciones de su cargo sindical.

No se computarán con cargo a estas treinta y cinco horas las empleadas en las reuniones a que se refieren las funciones quinta y sexta y las que sean convocadas por la empresa.

Asimismo, el Secretario de cada Comité dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones específicas.

Para el disfrute de la reserva de horas, deberá el representante de los trabajadores que hiciera uso de ellas notificar a su superior inmediato su ausencia del puesto de trabajo con la antelación posible.

Los representantes de los trabajadores que requieran un tiempo superior a las treinta y cinco horas establecidas, podrán recurrir a la acumulación de horas correspondientes a otros representantes.

Esta acumulación será tal que no podrá rebasar el máximo total de horas.

#### Artículo 7.

La empresa facilitará a los Comités de Empresa un local, que reúna las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de dichos Comités, y el «Boletín Oficial del Estado» para su uso exclusivo.

#### Artículo 8.

Todo centro de trabajo con un mínimo de seis trabajadores tendrá al menos un Delegado de Personal.

Los Delegados de Personal de la Red Comercial se reunirán una vez al año, a cargo de la empresa, para informaciones de Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Asambleas

#### Artículo 9.

En los centros de trabajo de «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», se establece el derecho a los trabajadores a constituirse en asambleas.

#### Artículo 10.

Las asambleas se celebrarán en los locales de cada centro de trabajo, previa notificación a la Dirección de cada uno y fuera de las horas de trabajo.

En aquellas localidades donde haya varios centros de trabajo se podrá celebrar asambleas conjuntas, siempre que lo tratado en las mismas sea de interés general.

A estas asambleas podrá asistir cualquier trabajador de la compañía.

#### Artículo 11.

Podrán asistir a las asambleas asesores de los trabajadores, siempre que su asistencia sea notificada previamente a la Dirección de cada centro de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Secciones Sindicales de empresa

##### *Derechos y garantías*

#### Artículo 12.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa tendrán derecho, en aquellos centros de trabajo de 100 o más trabajadores, a una reserva de treinta y cinco horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones y, asimismo, podrán disponer de licencias no retribuidas de hasta diez días al año para su asistencia a actividades sindicales.

Estas horas reservadas a los miembros de la Sección Sindical podrán ser computadas a los efectos del máximo total de horas a que hace referencia el último párrafo del artículo 6.

#### Artículo 13.

Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa no se interferirán mutuamente en sus funciones y competencias específicas.

#### Artículo 14.

La empresa retendrá de la nómina las cuotas de los Sindicatos, estén o no constituidas las Secciones Sindicales correspondientes. Dicho descuento se hará previa conformidad expresa de los trabajadores.

La empresa podrá exigir las garantías suficientes para el buen cumplimiento de este artículo.

### CAPÍTULO IV

#### Comité Intercentros

#### Artículo 15.

Se acuerda la constitución del Comité Intercentros como órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estará formado por nueve miembros de entre los componentes de los distintos Comités de centros de trabajo y, en su defecto, Delegados de Personal, siguiendo los criterios de proporcionalidad del mencionado artículo 63.3. La composición será comunicada en su momento por la Comisión Social a la representación económica y antes de la primera reunión prevista, en la que se elegirán de entre sus miembros el Presidente y el Secretario.

#### Artículo 16.

Las reuniones ordinarias serán dos al año, en junio y septiembre, teniendo una duración máxima de tres días laborables. Se celebrarán reuniones extraordinarias cuando ambas partes estén de acuerdo en realizarlas. Las reuniones serán convocadas por el Presidente con cinco días de antelación como mínimo y no se convocarán en viernes, salvo circunstancias excepcionales.

A estas reuniones asistirá con voz y sin voto un representante de las filiales adheridas al Convenio, que deberá ser elegido de entre las afectadas.

Los miembros del Comité Intercentros podrán reunirse una vez al año previa convocatoria de las Secciones Sindicales, teniendo una duración máxima de un día laborable.

#### Artículo 17.

El Comité Intercentros tendrá competencias en todo aquello que afecte a los intereses globales de los trabajadores. En ningún caso, las competencias del Comité Intercentros interferirán las funciones propias de cada Comité de centro de trabajo.

El Comité Intercentros tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa en los artículos 44, 51, 64 y 65.

El tiempo empleado en las reuniones no se computará a efectos del crédito de horas sindicales.

El Comité Intercentros ejercerá cuantas acciones legales crea conveniente en cada momento en defensa de los intereses de los trabajadores.

Todas las decisiones del Comité Intercentros serán tomadas por mayoría simple, mediante votación individual, sin cuyo requisito no será válida ninguna decisión.

De todas las reuniones se levantará un acta, que será firmada por el Presidente y el Secretario, así como por el portavoz de la empresa, en su caso. Las actas, para que sean válidas, deberán ser aprobadas por la mayoría simple de los miembros del Comité Intercentros.

Artículo 17 bis.

Se acuerda la creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que asumirá las competencias y funciones que las partes acuerden en la primera reunión, con una composición paritaria de seis miembros por cada parte. Tendrá una reunión de dos días de duración en el mes de mayo.

Artículo 18.

El Comité Intercentros ostentará la representación de los trabajadores en las negociaciones del Convenio. Para la preparación de la negociación del Convenio o su revisión se reunirá en la segunda quincena de noviembre, con una duración máxima de cinco días laborables, a la que asistirá un representante de cada una de las filiales adheridas al Convenio durante el tiempo que dura dicha adhesión.

La empresa correrá con todos los gastos que se deriven de las reuniones del Comité Intercentros, tanto los desplazamientos (incluido avión para aquellos miembros que, teniendo posibilidad de utilizar este medio, así lo deseen) como los de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas para aquellos representantes que pernocten fuera de su domicilio.

La dieta alimenticia se fija en 4.791 pesetas diarias para 1998 y se revisará con efectos de primeros de cada año con el incremento que haya experimentado el IPC del año anterior.

Artículo 19.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que estará compuesta por cinco representantes de cada una de las partes, social y empresarial, designados, por lo que se refiere a la parte social, de entre los miembros del Comité Intercentros y con sujeción a la proporcionalidad establecida en las elecciones sindicales.

Dicha Comisión estará presidida por la persona que, de entre sus miembros, sea designada por unanimidad; de igual forma se llevará a efecto la elección de un Secretario.

Los acuerdos de la Comisión, para que tengan validez, requerirán la presencia, directa o por representación, de al menos tres miembros de cada una de las partes empresarial y social, y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de sus componentes. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 20. *Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.*

1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Cuando una de las partes desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y/o c) de este artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

3. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. En todo caso, las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

#### **ANEXOS RELATIVO AL ACUERDO SOBRE FILIALES CREADAS AL AMPARO DEL PLAN DE DIVERSIFICACIÓN Y DESARROLLO**

Primero.—Las condiciones de este Convenio de «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», serán de aplicación a todos los trabajadores provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima», que forman parte de la plantilla de «Redland Ibérica, Sociedad Anónima», Quart de Poblet (antes «Cetem, Sociedad Anónima»). Este compromiso mantendrá su vigencia plena, mientras no se llegue a un acuerdo en contrario entre las partes firmantes.

Los trabajadores afectados por esta cláusula adicional se relacionan a continuación:

«Redland Ibérica, Sociedad Anónima»:

Don José del Arco Torres.  
 Don José Arenas Piqueras.  
 Don Emilio Capella Bellver.  
 Don Juan Contreras Pérez.  
 Don Nicanor Cornejo Pérez.  
 Don Vicente Lloréns Moreno.  
 Don Jesús Macías Anaya.  
 Don Saturnino Marín Revelles.  
 Don José Martínez Panach.  
 Don Pablo Moreno Esquilache.  
 Don Ramón Rodríguez Angulo.  
 Don Higinio San Abad.  
 Don Fernando Vanacloig Montesinos.  
 Don Pedro Viana Saiz.

Lo acordado en esta cláusula adicional no significa en modo alguno novación de la garantía «ad personam» prevista en el Plan de Diversificación y Desarrollo de «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», para dicho personal, sino que precisamente se efectúa este acuerdo en aplicación de la misma, cuya vigencia no se limita a la duración de este Convenio.

Segundo.—Los trabajadores contratados por la filial citada, en el período comprendido entre los años 1984 al 1989, que tengan vigente contrato de trabajo al 31 de diciembre de 1989, estarán acogidos formalmente al Convenio aplicable al sector de su actividad, si bien se les garantiza como condiciones mínimas aplicables, a título personal, las establecidas en el Convenio Colectivo de «Uralita, Sociedad Anónima», consideradas individualmente, con exclusión, en todo caso, de los derechos pasivos y garantía «ad personam» establecidos en la Plan de Diversificación y Desarrollo.

Para la aplicación de las condiciones económicas, se establece para este personal un plus de compensación salarial, que, sobre las retribuciones del Convenio del sector, iguale su situación a la de los trabajadores provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima».

Tercero.—Los trabajadores no provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima», que se incorporen a partir del 1 de enero de 1990 a las referidas filiales, se regirán por la normativa laboral correspondiente a su sector, estableciendo un compromiso de negociación en cada centro de las condiciones no directamente cuantificables económicamente, a fin de evitar en lo posible la existencia de regímenes laborales distintos, todo ello sin alterar lo previsto en los puntos anteriores.

Cuarto.—En la elaboración del anteproyecto de Convenio de «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima», así como en sus deliberaciones, asistirá un trabajador en representación de esta filial en las que existan trabajadores afectados por dicho Convenio, elegidos por y de entre éstos.

A las reuniones ordinarias y extraordinarias que celebre el Comité Intercentros asistirá, con voz y sin voto, un representante de los trabajadores citados en el párrafo anterior.

Quinto.—Referente al personal eventual existente al 31 de diciembre de 1989, en «Redland Ibérica, Sociedad Anónima», se acordó:

Don Manuel García Yeste.  
 Don Antonio Soares Sánchez.  
 Don Francisco José González Valero.  
 Don Francisco García Molina.  
 Don Antonio Muñoz Carreras.



Se garantiza la contratación de estos trabajadores hasta el 31 de diciembre de 1990.

Pasarán a fijos en los siguientes supuestos:

a) Cuando se produzca una nueva contratación dentro de su subgrupo profesional.

b) Si al terminar la duración máxima de los contratos vigentes persiste la necesidad del puesto de trabajo para el que han sido contratados.

c) Cuando una vez finalizados los contratos o sus prórrogas legales, y el trabajador hubiera cesado en la empresa por decisión de la misma, y se produjere la necesidad de nuevos ingresos dentro de su subgrupo profesional. En este caso, tendrán preferencia para tal ingreso, notificando la empresa a los interesados la oferta del puesto de trabajo para que en el plazo de veinte días el interesado manifieste el sentido de su opción. La preferencia de ingreso de este personal se haría en orden a la antigüedad en «Redland Ibérica, Sociedad Anónima».

El régimen de contratación de este último supuesto sería el equivalente a si no se hubiera producido interrupción en la relación laboral.

### ANEXO I

#### Escala de salarios

Categorías	Pesetas
<i>Mensual</i>	
Grupo 1.º Titulados:	
Grado superior .....	190.031
Grado medio .....	165.148
Grupo 2.º Empleados.	
Subgrupo I. Mandos:	
Jefe superior .....	190.031
Jefe de primera .....	166.239
Jefe de segunda .....	152.768
Jefe Sección Técnica .....	163.904
Encargado general .....	158.527
Jefe de Taller .....	158.527
Jefe de Organización .....	154.197
Subgrupo II. Comerciales:	
Técnico comercial .....	165.707
Vendedor-Visitador .....	151.626
Visitador de Agencias .....	147.684
Subgrupo III. Técnicos:	
Técnico de Organización de primera .....	146.814
Técnico de Organización de segunda .....	140.225
Delineante Proyectista .....	154.197
Analista de Laboratorio .....	154.197
Delineante de primera .....	146.814
Delineante de segunda .....	140.119
Calgador .....	134.444
Aspirante .....	126.393
Subgrupo IV. Administrativos:	
Oficial de primera .....	145.256
Oficial de segunda .....	138.711
Auxiliar .....	133.811
Telefonista .....	138.711
Aspirante .....	126.393
Subgrupo V. Subalternos:	
Cobrador .....	134.933
Conserje .....	135.758
Vigilante Jurado .....	133.417
Vigilante .....	133.021
Ordenanza .....	133.021
Portero .....	133.021
Cocinero .....	133.021

Categorías	Pesetas	
Camarero .....	133.021	
Botones .....	123.503	
Limpiador .....	130.191	
<i>Diario</i>		
Grupo 3.º Operarios.		
Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:		
Encargado .....	4.815,19	
Contramaestre .....	4.990,12	
Jefe de Equipo .....	4.640,22	
Almacenero .....	4.640,22	
Oficial .....	4.385,92	
Subgrupo II. Colocación:		
Monitor de Montaje .....	4.815,19	
Colocador de primera .....	4.569,04	
Colocador de segunda .....	4.485,59	
Subgrupo III. Oficios auxiliares:		
Oficial de primera .....	4.784,65	
Conductor de primera .....	4.784,65	
Oficial de segunda .....	4.569,04	
Conductor de segunda .....	4.569,04	
Oficial de tercera .....	4.465,25	
Aprendiz .....	4.086,88	

### ANEXO II

#### Escala de antigüedad

Categorías	Pesetas bienio	Pesetas quinquenio
<i>Mensual</i>		
Grupo 1.º Titulados:		
Grado superior .....	4.954,13	6.935,78
Grado medio .....	3.609,88	5.053,83
Grupo 2.º Empleados.		
Subgrupo I. Mandos:		
Jefe superior .....	4.954,13	6.935,78
Jefe de primera .....	3.609,88	5.053,83
Jefe de segunda .....	3.142,67	4.399,74
Jefe de Sección técnica .....	3.609,88	5.053,83
Encargado general .....	3.445,09	4.823,12
Jefe de Taller .....	3.445,09	4.823,12
Jefe de Organización .....	3.142,67	4.399,74
Subgrupo II. Comerciales:		
Técnico Comercial .....	3.609,88	5.053,83
Vendedor-Visitador .....	2.840,30	3.976,42
Visitador de Agencias .....	2.840,30	3.976,42
Subgrupo III. Técnicos:		
Técnico de Organización de primera .....	2.840,30	3.976,42
Técnico de Organización de segunda .....	2.690,49	3.766,68
Delineante Proyectista .....	3.142,67	4.399,74
Analista de Laboratorio .....	3.142,67	4.399,74
Delineante de primera .....	2.840,30	3.976,42
Delineante de segunda .....	2.690,49	3.766,68
Calgador .....	2.331,68	3.264,35
Aspirante .....	1.687,31	2.362,23
Subgrupo IV. Administrativos:		
Oficial de primera .....	2.840,30	3.976,42
Oficial de segunda .....	2.572,95	3.602,12
Auxiliar .....	2.331,68	3.264,35

Categorías	Pesetas bienio	Pesetas quinquenio
Telefonista .....	2.572,95	3.602,12
Aspirante .....	1.687,31	2.362,23
<b>Subgrupo V. Subalternos:</b>		
Cobrador .....	2.260,77	3.165,07
Conserje .....	2.331,68	3.264,35
Vigilante Jurado .....	2.260,77	3.165,07
Vigilante .....	2.260,77	3.165,07
Ordenanza .....	2.260,77	3.165,07
Portero .....	2.260,77	3.165,07
Cocinero .....	2.260,77	3.165,07
Camarero .....	2.260,77	3.165,07
Botones .....	1.687,31	2.362,23
Limpiador .....	1.993,72	2.791,21
<i>Diario</i>		
<b>Grupo 3.º Operarios.</b>		
<b>Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:</b>		
Encargado .....	94,53	132,34
Contraaestrestre .....	94,53	132,34
Jefe de Equipo .....	84,66	118,53
Almacenero .....	84,66	118,53
Oficial .....	75,11	105,15
<b>Subgrupo II. Colocación:</b>		
Monitor de Montaje .....	94,53	132,34
Colocador de primera .....	84,66	118,53
Colocador de segunda .....	77,50	108,50
<b>Subgrupo III. Oficios auxiliares:</b>		
Oficial de primera .....	93,46	130,84
Conductor de primera .....	93,46	130,84
Oficial de segunda .....	84,66	118,53
Conductor de segunda .....	84,66	118,53
Oficial de tercera .....	77,50	108,50
Aprendiz .....	56,04	78,46

**ANEXO III**  
**Escala de incentivos**

Categorías	Puntos	Pesetas
<i>Mensual</i>		
<b>Grupo 1.º Titulados:</b>		
Grado superior .....	200	14.167
Grado medio .....	180	13.481
<b>Grupo 2.º Empleados.</b>		
<b>Subgrupo I. Mandos:</b>		
Jefe superior .....	200	14.167
Jefe de primera .....	180	13.481
Jefe de segunda .....	165	12.965
Jefe de Sección técnica .....	180	13.481
Encargado general .....	165	12.965
Jefe de Taller .....	165	12.965
Jefe de Organización .....	165	12.965
<b>Subgrupo II. Comerciales:</b>		
Técnico Comercial .....	180	13.481
Vendedor-Visitador .....	150	12.661
Visitador de Agencias .....	135	12.613
<b>Subgrupo III. Técnicos:</b>		
Técnico de Organización de primera .....	135	12.613
Técnico de Organización de segunda .....	120	12.096
Delineante Proyectista .....	165	12.965

Categorías	Puntos	Pesetas
Analista de Laboratorio .....	165	12.965
Delineante de primera .....	135	12.613
Delineante de segunda .....	120	12.096
Calculador .....	110	11.074
Aspirante .....	80	10.047
<b>Subgrupo IV. Administrativos:</b>		
Oficial de primera .....	135	12.613
Oficial de segunda .....	120	12.096
Auxiliar .....	110	11.074
Telefonista .....	120	12.096
Aspirante .....	80	10.047
<b>Subgrupo V. Subalternos:</b>		
Cobrador .....	110	11.074
Conserje .....	110	11.074
Vigilante Jurado .....	110	11.074
Vigilante .....	110	11.074
Ordenanza .....	110	11.074
Portero .....	110	11.074
Cocinero .....	110	11.074
Camarero .....	110	11.074
Botones .....	80	10.047
Limpiador .....	100	10.734
<i>Diario</i>		
<b>Grupo 3.º Operarios.</b>		
<b>Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:</b>		
Encargado .....	150	422,03
Contraaestrestre .....	150	422,03
Jefe de Equipo .....	120	403,17
Almacenero .....	120	403,17
Oficial .....	100	357,80
<b>Subgrupo II. Colocación:</b>		
Monitor de Montaje .....	150	422,03
Colocador de primera .....	120	403,17
Colocador de segunda .....	110	369,15
<b>Subgrupo III. Oficios auxiliares:</b>		
Oficial de primera .....	135	420,49
Conductor de primera .....	135	420,49
Oficial de segunda .....	120	403,17
Conductor de segunda .....	120	403,17
Oficial de tercera .....	110	369,15
Aprendiz .....	80	334,88

**ANEXO IV**  
**Primas pactadas**

Actividad horaria	Pesetas hora
De 100,1 a 101	19,94
De 101,1 a 102	20,96
De 102,1 a 103	21,93
De 103,1 a 104	22,92
De 104,1 a 105	23,94
De 105,1 a 106	24,93
De 106,1 a 107	25,91
De 107,1 a 108	26,92
De 108,1 a 109	27,91
De 109,1 a 110	28,92
De 110,1 a 111	29,93
De 111,1 a 112	30,90
De 112,1 a 113	31,90
De 113,1 a 114	32,92
De 114,1 a 115	33,91
De 115,1 a 116	34,89
De 116,1 a 117	35,91

Actividad horaria	Pesetas hora
De 117,1 a 118	36,90
De 118,1 a 119	38,88
De 119,1 a 120	40,88
De 120,1 a 121	42,88
De 121,1 a 122	44,86
De 122,1 a 123	46,85
De 123,1 a 124	48,87
De 124,1 a 125	50,83
De 125,1 a 126	52,85
De 126,1 a 127	54,86
De 127,1 a 128	56,83
De 128,1 a 129	58,84
De 129,1 a 130	60,81
De 130,1 a 131	62,79
De 131,1 a 132	64,82
De 132,1 a 133	66,81
De 133,1 a 134	68,80
De 134,1 a 135	70,79
De 135,1 a 136	72,76
De 136,1 a 137	74,78
De 137,1 a 138	76,80
De 138,1 a 139	78,78
De 139,1 a 140	80,76
De 140,1 a 141	82,76
De 141,1 a 142	84,74
De 142,1 a 143	86,76
De 143,1 a 144	88,73
De 144,1 a 145	90,73
De 145,1 a 146	92,72
De 146,1 a 147	94,72
De 147,1 a 148	96,70
De 148,1 a 149	98,72
De 149,1 a 150	100,71

**ANEXO V****Complemento personal consolidado**

Categorías	Pesetas
<i>Mensual</i>	
Grupo 1.º Titulados:	
Grado superior .....	33.764
Grado medio .....	29.343
Grupo 2.º Empleados.	
Subgrupo I. Mandos:	
Jefe superior .....	33.764
Jefe de primera .....	29.537
Jefe de segunda .....	27.143
Jefe de Sección técnica .....	29.122
Encargado general .....	28.168
Jefe de Taller .....	28.168
Jefe de Organización .....	27.398
Subgrupo II. Comerciales:	
Técnico Comercial .....	29.443
Vendedor-Visitador .....	26.940
Visitador de Agencias .....	26.241
Subgrupo III. Técnicos:	
Técnico de Organización de primera .....	26.086
Técnico de Organización de segunda .....	24.915
Delineante Proyectista .....	27.398
Analista de Laboratorio .....	27.398
Delineante de primera .....	26.086
Delineante de segunda .....	24.895
Calcedor .....	23.889
Aspirante .....	22.458

Categorías	Pesetas
Subgrupo IV. Administrativos:	
Oficial de primera .....	25.809
Oficial de segunda .....	24.646
Auxiliar .....	23.775
Telefonista .....	24.646
Aspirante .....	22.458
Subgrupo V. Subalternos:	
Cobrador .....	23.975
Conserje .....	24.121
Vigilante Jurado .....	23.705
Vigilante .....	23.636
Ordenanza .....	23.636
Portero .....	23.636
Cocinero .....	23.636
Camarero .....	23.636
Botones .....	21.945
Limpiador .....	23.131
<i>Diario</i>	
Grupo 3.º Operarios.	
Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:	
Encargado .....	855,56
Contramaestre .....	886,62
Jefe de Equipo .....	824,47
Almacenero .....	824,47
Oficial .....	779,28
Subgrupo II. Colocación:	
Monitor de Montaje .....	855,56
Colocador de primera .....	811,81
Colocador de segunda .....	797,00
Subgrupo III. Oficios auxiliares:	
Oficial de primera .....	850,12
Conductor de primera .....	850,12
Oficial de segunda .....	811,81
Conductor de segunda .....	811,81
Oficial de tercera .....	793,38
Aprendiz .....	726,16

**ANEXO VI****Percepción consolidada**

Categorías	Pesetas
<i>Mensual</i>	
Subgrupo IV. Administrativos:	
Oficial de primera .....	641
Oficial de segunda .....	1.109
Auxiliar .....	1.496
Telefonista .....	1.109
Subgrupo V. Subalternos:	
Conserje .....	1.390
Vigilante .....	1.563
Ordenanza .....	1.563
Portero .....	1.563
<i>Diario</i>	
Grupo 3.º Operarios.	
Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:	
Encargado .....	15,56
Contramaestre .....	6,06
Jefe de Equipo .....	28,51

Categorías	Pesetas
Almacenero .....	28,51
Oficial .....	45,66
Subgrupo II. Colocación:	
Monitor de Montaje .....	15,56
Colocador de primera .....	32,37
Colocador de segunda .....	32,37
Subgrupo III. Oficios auxiliares:	
Oficial de primera .....	17,58
Conductor de primera .....	17,58
Oficial de segunda .....	32,37
Conductor de segunda .....	32,37
Oficial de tercera .....	40,51

**29626** RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Danone, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010192), que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 1998, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 resuelve:

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, 20 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DANONE, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio general para la empresa «Danone Sociedad Anónima», tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores.

El presente Convenio general se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical.

**Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán los derechos y obligaciones que presidan las relaciones laborales de todos los centros de trabajo de «Danone, Sociedad Anónima», cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle, y los que pueda tener en el futuro.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa «Danone, Sociedad Anónima», con la excepción, en general, de los afectados por los artículos 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley 1/1995 de 24

de marzo, y, en particular, con las excepciones que figuran en el articulado de este Convenio.

No obstante lo anterior, todas aquellas cláusulas que tengan contenido económico o que de ellas se deriven consecuencias de orden económico, solamente afectarán a aquellos trabajadores comprendidos en las categorías recogidas en las tablas salariales.

**Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.**

El Convenio, que entrará en vigor a partir de la fecha de su formal aprobación, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 1998.

El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento. Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente.

**Artículo 5. Efectos.**

El presente Convenio y sus anexos obligan a todos los trabajadores y centros acogidos a sus ámbitos de aplicación, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no lo sea de derecho necesario.

No obstante lo anterior, se reconoce el carácter dinámico de las normas aquí pactadas y por tanto la necesidad de su articulación en niveles inferiores en aquellas materias en las que así se determine y, siempre y cuando no se contrapongan a lo dispuesto con carácter general.

**Artículo 6. Absorción y compensación.**

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen la totalidad de las aplicables en la empresa, cualesquiera sean su naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales o resoluciones futuras —generales, convencionales o individuales, administrativas o sentencias judiciales— que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en su conjunto global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente Convenio, automáticamente sería extensiva esta nulidad y, por ello, su no aplicación a todo el conjunto.

**Artículo 8. Procedimiento de solución de conflictos.**

El presente acuerdo vincula a la totalidad de los trabajadores de «Danone, Sociedad Anónima», con excepción de aquellos cuyos niveles salariales no se encuentran contemplados en las tablas anexas, y tiene por objeto dar solución a los conflictos que puedan originarse entre la dirección de la empresa y sus trabajadores, cualquiera que sea su lugar de trabajo y una vez agotada la vía de solución en el centro de trabajo.

Se seguirá igualmente este procedimiento en aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Para ello, y por medio del presente Convenio Colectivo, Ambas partes se adhieren expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC) y su reglamento de desarrollo, de fecha 25 de enero de 1996, con las siguientes particularidades, dado el ámbito territorial de carácter nacional de la empresa:

Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a un centro/s ubicado/s en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al orga-