

**14242 RESOLUCION de 16 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del XVI Convenio Colectivo para la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**TEXTO DEL XVI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO ESTATAL, PARA LA EMPRESA «ROCALLA, SOCIEDAD ANONIMA» Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**

**SECCION 1. AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.— Este Convenio afecta a todos los centros de la Empresa «Rocalla S.A.» sin excepción y comprende a todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que presta sus servicios a la Empresa, excepción hecha del personal de alta dirección a que se refiere el Artículo 2, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y los Directores de División.

**SECCION 2. VIGENCIA, PRORROGA Y REVISION**

Artículo 2.— El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Marzo de 1989 y tendrá vigencia hasta el 28 de Febrero de 1991, prorrogándose tácitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no mediar solicitud o preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo.

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

Artículo 3.— Serán causas suficientes para que las representaciones económica y social puedan pedir la revisión del Convenio, las siguientes:

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

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

**SECCION 3. COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

Artículo 4.— Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Artículo 5.— Las condiciones que se pactan son compensables en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por otra causa.

Artículo 6.— Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Artículo 7.— Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Artículo 8.— Atendiendo al principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz e el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Organización del Trabajo**

**SECCION 1. CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.**

Artículo 9.— Se aplica el sistema de valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, carga, colocación y atendido el contenido del artículo 54 en relación con el 9 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la adecuación de puestos a los niveles previstos en dicha ordenanza.

Artículo 10.— El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada en relación en los apartados b) y c) del anexo número 1.

Artículo 11.— La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución de la prima correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 12.— Se aplica el sistema de actividad a prima a los trabajadores de las secciones de fabricación, carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Artículo 13.— Se aplica un sistema de incentivo por prima a la producción para los montadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Artículo 14.— Los trabajadores, establecido el sistema de prima incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y velando por la mejor calidad de la obra encomendada.

**SECCION 2. MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO.**

Artículo 15.— Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento directo de amianto en Castaldesfela y por lo que se refiere a establecer medidas de evaluación, control, corrección, prevención y protección de la salud de las personas, se estará a lo que dispone el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto aprobado por O.M. de 31-10-84.

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

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

**SECCION 3. MONTADORES DE CUBIERTAS**

Artículo 16.— Los Ayudantes de Montadores de cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de Cubiertas cuando la sección técnica de la Empresa emita informe sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Artículo 17.— Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de cubiertas o Colocadores, a petición propia o por decisión de la Empresa, se someterán a examen médico, a cargo del médico de la Empresa, y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que corresponda al nuevo puesto de trabajo asignado.

**SECCION 4. JORNADA DE TRABAJO**

Artículo 18.— La jornada que se realice en régimen de turno de derecho a 25 minutos de descanso, de manera que ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos neces

rios entre los distintos grupos de trabajadores. En cualquier caso dicho descanso, excepto en casos de avería o fuerza mayor, se producirá entre 8,30 y 10,30 para el primer turno, entre 18 y 19,30 para el segundo turno y entre 1,30 y 2,30 para el tercer turno.

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

	Complemento por cada 5 minutos de pausa trabajada	
	Diurno	Nocturno
NIVEL VI	103	118
NIVEL VII	95	110
NIVEL VIII	92	106
NIVEL IX	87	100
NIVEL X	82	94
NIVEL XI	75	87
NIVEL XII	70	81

Estos valores se mantendrán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 19.- La rotación de los turnos se efectuará por periodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tiene establecida en la actualidad.

Artículo 20.- Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el artículo 18.

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

Artículo 21.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Este régimen de jornada comportará que los trabajos propios de mantenimiento y limpieza de máquinas de producción de la fábrica de Castelldefels tengan que hacerse en sábado. En tal caso quienes deban llevar a cabo dicho trabajo en sábado vacarán anticipadamente el lunes anterior, iniciando por tanto su jornada semanal el día siguiente martes. A este respecto se considerará concluida la jornada semanal a partir de las 14 horas del sábado, a excepción de aquellos trabajos o servicios de carácter ininterrumpido o permanente que seguirán su funcionamiento normal.

Los distintos centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona y de la efectividad del servicio que presten, un horario semanal diferente siempre que el cómputo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de 40 horas semanales. En todos los casos se entiende que las pausas de descanso establecidas se hallan incluidas en el tiempo de trabajo efectivo. De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente reseñado, su aplicación sería inmediata.

Artículo 22.- Aquellos trabajadores u operarios de fabricación que por su función profesional o puesto de trabajo, les corresponda anticipar su entrada al trabajo para abrir el ciclo laboral de otros, o retrasar la salida del mismo para cerrarlo, y por esta razón se les deba desplazar del horario habitual, bien por el principio o por el final de la jornada, dará lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 x 100 sobre el valor hora jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el tiempo desplazado se compense con reducción de jornada de igual duración.

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

Artículo 23.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 24.- Se permitirá la entrada al trabajador, durante tres días al año, una vez rebasada la hora inicial de cada turno con una tolerancia de tres horas. Dicha tolerancia y el que haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 25.- Se concede una tolerancia no superior a media hora para tener acceso al puesto de trabajo después de

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

Artículo 26.- El personal adscrito a la máquina "Bell" trabajará en tres turnos rotativos, atendidos por cuatro equipos de personal, que prestarán sus servicios por periodos de ocho días de los cuales seis serán de trabajo efectivo y dos de descanso. Las compensaciones económicas así como las especiales condiciones por trabajo ininterrumpido figuran en el anexo 10.

#### SECCION 5. VACACIONES

Artículo 27.- El personal de la Empresa realizará anualmente 25 días laborables de vacaciones, de los cuales 22 se disfrutarán seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutarán durante el periodo de invierno, en las fechas que de común acuerdo se establezcan en cada centro de trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus Delegados y/o Comités de Empresa. A efectos de cómputo de días de vacaciones se considerarán todos los días laborables, incluidos los sábados que no tengan específicamente carácter festivo.

Artículo 28.- Si, a requerimiento de la Dirección y por causa de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que modificar el periodo de vacaciones pactado previamente, la será incrementada en un 30 % la retribución que corresponda a los días desplazados.

No se entenderá como modificación del periodo de vacaciones cuando en razón del puesto de trabajo que se ocupe proceda la adecuación a periodo distinto del pactado con el resto de trabajadores. Podrá darse esta situación en los casos de secciones como Talleres, Carga y Descarga, Oficinas, Portaría y Vigilancia, equipos de recuento de material, cuyas vacaciones por razones prácticas de mantenimiento y conservación de maquinaria e instalaciones, así como de servicios, conviene sean realizadas en periodos distintos de los pactados para el resto de los trabajadores.

Artículo 29.- Si un trabajador causa baja por enfermedad en periodo de vacaciones, este se interrumpe y se reanuda al producirse el alta. Si dicha interrupción se produce durante las vacaciones de invierno, la reanudación podrá tener lugar dentro de los tres primeros meses del año siguiente.

#### SECCION 6. TRABAJO DOMINICAL

Artículo 30.- Los trabajadores pertenecientes a los equipos que se ocupan de la extracción de las piezas fabricadas de sus moldes y a los de la limpieza de máquinas, trabajarán los domingos y festivos, percibiendo su retribución como si se tratase de horas extraordinarias realizadas en día festivo, y sustituirán el día festivo trabajado vacando el lunes o el día siguiente laborable a la fiesta, percibiendo el salario del día vacado como domingo o festivo.

### CAPITULO TERCERO

#### Retribución

#### SECCION 1. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 31.- En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario, del 17 de Agosto de 1.973, la retribución se distribuye en la siguiente forma:

- A) Salario Base
- B) Complementos
  - a) Personales: Antigüedad
  - b) De puesto de trabajo: trabajo nocturno, altura toxicidad y penosidad, jornada partida.
  - c) De calidad o cantidad de trabajo: prima, incentivo, plus de actividad, horas extraordinarias.
  - d) De vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias, participación en beneficios.
- C) Indemnización: plus de distancia y transporte.

#### SECCION 2. SALARIO

Artículo 32.- El primer año de vigencia del Convenio, para todo el personal de la Empresa, se aumentan en un 6 % los valores referidos a 28 de Febrero de 1.989 de los siguientes conceptos retributivos: salario base, premio de antigüedad, complemento por jornada partida, plus de distancia, plus de altura, plus de toxicidad y penosidad, ayuda a la enseñanza y valores del régimen de trabajo a cuatro turnos en Máquina Bell.

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

En el porcentaje señalado en el anterior párrafo primero, se aumentan: la asignación del Fondo Social; las tablas de jubilación Anexo número 11. Se establecen unos ingresos mínimos garantizados para los niveles VIII al XII, que comprenden todos los conceptos retributivos que se expresan en el primer párrafo de este artículo, excluido el premio de antigüedad. Anexo número 4.

En el supuesto de que el IPC del año 1.989 supere el 5 %, se revisarán los conceptos retributivos, complementos y asignaciones, a que se refieren los párrafos anteriores, incrementándose en la cantidad equivalente a la diferencia entre el referido 5 % y el IPC real de dicho año, calculada sobre el importe de las partidas dichas, vigentes el 28 de febrero de 1.989.

Artículo 33.- Para el segundo año de vigencia del Convenio se establece un aumento a cuenta, igual al porcentaje de variación del IPC previsto por el Gobierno para el año 1.990, que se aplicará a los valores referidos a 28-2-90, para todos los conceptos enumerados en el artículo anterior.

Al conocerse la variación real del IPC del año 1.990, se pagarán en su caso, las diferencias que procedan hasta alcanzar la cantidad equivalente al porcentaje del IPC real más 1,25 puntos, sobre las bases señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 34.- Las tarifas de prima a la producción (Anexo núm.1) y el complemento por pausa trabajada (Art. 18) quedan congelados en los valores que tenían el 28 de febrero de 1.989 y no sufriran variación durante la vigencia del Convenio. La cantidad resultante de aplicar el porcentaje de aumento que se fija en el artículo 32 calculado sobre dichas tarifas y complemento, en forma proporcional pasará a formar parte del Plus de Actividad (Anexo número 7).

La revisión salarial prevista para 1.989 en el párrafo cuarto del artículo 32, tomará como base de cálculo los valores de prima a la producción y el complemento de pausa trabajada vigente el 28 de febrero de 1.989 y la cantidad resultante incrementará la tabla de Plus de Actividad.

La revisión salarial prevista para el segundo año del Convenio, en el artículo 33, se calculará sobre los valores del Plus de Actividad el 28 de febrero de 1.990.

#### SECCION 3. ANTIGÜEDAD

Artículo 35.- El premio de antigüedad comprenderá dos bienes y seis quinquenios, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el Anexo número 5.

Artículo 36.- El premio de antigüedad se calculará y hará efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- Los bienes y quinquenios, en cuanto a periodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la Empresa, en la forma prevista en el apartado b).
- El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de Abril para los trabajadores ingresados entre 1 de Enero y el 30 de Junio, y el 1 de Octubre para los ingresados entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

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

#### SECCION 4. PLUS DE ACTIVIDAD

Artículo 37.- Se establece un Plus de Actividad que percibirá el personal de condición "diario" que trabaja en régimen de prima en la fábrica de Castelldefels (Anexo número 7).

#### SECCION 5. TRABAJO NOCTURNO

Artículo 38.- El personal que, en jornada normal, trabaje en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis, percibirá por el concepto de trabajo nocturno, la cantidad que se señala en el Anexo número 8 por día de trabajo.

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

#### SECCION 6. PLUS DE ALTURA

Artículo 39.- Los montadores de cubiertas percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 179 ptas., por día laborable de montaje, durante el primer año de vigencia del Convenio.

#### SECCION 7. PLUS DE TOXICIDAD Y PENOSIDAD

Artículo 40.- Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o penosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán un plus cuya cantidad se especifica en el Anexo número 9.

#### SECCION 8. JORNADA PARTIDA

Artículo 41.- El personal de fabricación que trabaje en régimen de jornada de mañana y tarde percibirá un complemento salarial, cuyo valor queda fijado en el Anexo número 6.

Dejará de percibirse este complemento de pasar el trabajador a régimen de jornada continuada.

#### SECCION 9. PRIMA-GARANTIA MINIMA

Artículo 42.- A todo el personal que trabaje a prima y que pertenezca a fábrica, se le garantiza una prima mínima de 80.- ptas. por hora efectiva de trabajo, durante toda la vigencia del Convenio.

#### SECCION 10. PAGAS, VACACIONES Y BENEFICIOS

Artículo 43.- El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de 30 días de retribución cada una, y se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre.

Artículo 44.- El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

Artículo 45.- La retribución de las pagas señaladas en el artículo 43 y de las vacaciones, comprende el salario base, el premio de antigüedad y, en su caso, la prima, plus de actividad y jornada partida.

Para el personal que trabaje a prima, en cuanto a la primera paga extraordinaria y vacación, se tomará como módulo diario de dichos conceptos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de Marzo, Abril y Mayo del año, por el número de dichos días. En cuanto a la segunda paga extraordinaria, el cálculo se referirá a los meses de Agosto, Septiembre y Octubre.

Estas pagas extraordinarias, a estos efectos, se entienden que comprenderán veinticinco días laborales, cada una.

Artículo 46.- Para los trabajadores que realicen las funciones propias de un puesto de trabajo de nivel superior, sustituyendo a otros o cubriendo necesidades extraordinarias, percibirán las pagas reglamentarias en la cuantía que corresponda al puesto de trabajo desempeñado en el momento en que se devenguen.

Artículo 47.- La participación en beneficios para el personal que trabaje en régimen de prima, consiste en una cantidad equivalente a quince días de salario base, premio de antigüedad, plus de actividad, jornada partida y prima, siendo el módulo de esta última el mismo que el de la última paga extraordinaria.

Para el resto del personal consiste en una cantidad equivalente a quince días de salario base o el superior consolidado, más el premio de antigüedad.

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

Una tercera parte del importe de este concepto se anticipará en el mes de Octubre, abonándose el resto durante el primer trimestre del año siguiente.

#### SECCION 11. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 48.- Se considerarán horas extraordinarias normales aquellas cuya necesidad se presente como indispensable en razón de: reparación de siniestros, daños extraordinarios, previsión de pérdidas de materias primas, etc.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, aquellas otras también necesarias en trabajos

que, por exigir una especialización determinada o por premura de tiempo, no tengan posible contratación transitoria o temporal, tales como: exceso imprevisto de salidas por acumulación de pedidos o periodos punta de producción, reparación de unidades productoras o sus anexos, cambios de turno, preparación y pago de nómina, suplencia por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

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

El valor de las horas extraordinarias se fijará en función de lo que la Ley establezca en cada momento.

#### SECCION 12. PAGO DE RETRIBUCION

Artículo 49.- Sin modificar la condición que tienen reconocida los trabajadores en orden a su retribución, a tenor de los niveles y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo de 28 de Agosto de 1.970 y de lo establecido en el Anexo número 1, la retribución se computará, por periodos mensuales naturales, pagándose a través de entidad bancaria y de forma que el personal pueda disponer de sus emolumentos el último día del mes. Si dicho día coincide en festivo se adelantará el pago al día anterior.

Artículo 50.- Los valores de cada una de las partidas que componen la estructura salarial del personal incluido en los grupos de Técnicos, Administrativos, Mercantiles, Mandos y Subalternos, serán siempre divisibles de 30.

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

La misma fórmula de redondeo se aplicará sobre los valores salariales de cómputo diario. En todos los casos, serán también redondeadas las cantidades líquidas a percibir.

#### CAPITULO CUARTO

##### Licencias

Artículo 51.- Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos, 3 días naturales, prorrogables en un día más si el hecho acontece a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y en dos días más si el hecho acontece a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo. En caso de muerte del cónyuge, los 3 días iniciales se ampliarán a 4, si existen hijos menores.
- Por nacimiento de hijo, 2 días laborables, prorrogables en dos días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y en tres días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.  
Si concurriera enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en 3 días naturales más.
- Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en primer grado, y hermanos, 2 días naturales, prorrogables en un día natural más si el hecho acontece a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y 2 días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.
- Por matrimonio de hijo y/o hermano de un trabajador, 1 día laborable, prorrogable en 1 día más natural, si el hecho ocurriera a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo, y en 2 días naturales más, cuando el hecho se produzca a más de 100 Km. del centro de trabajo.

f) Por cambio de domicilio 1 día retribuido. Si la empresa desplazase a algún trabajador y ello implicase cambio de domicilio, los días que emplease en el mismo serían retribuidos.

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

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

Artículo 52.- Se podrá conceder hasta un máximo de dos días retribuidos de falta al trabajo por año natural, en las situaciones en que el trabajador se encuentre indisponible para la asistencia al trabajo y no presente certificado de baja médica, si el aviso de dicha indisposición se realiza antes de transcurridas tres horas desde el inicio del turno y posteriormente justifica verbalmente o por escrito su inasistencia.

Artículo 53.- Por enfermedad no grave de ascendientes o descendientes de primer grado del trabajador y cónyuge, la empresa concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo previa justificación no escrita necesariamente.

Estas ausencias no serán retribuidas.

#### CAPITULO QUINTO

##### Aspectos Sociales

#### SECCION 1. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y DEFUNCION

Artículo 54.- A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, durante el periodo de incapacidad laboral transitoria, se les abonará el 100 X 100 de la suma de los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Prima, Plus Actividad y Jornada Partida.

A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común, como en el de accidentes de trabajo, la prima a la producción, se calculará sobre la base del promedio de la percibida en los días trabajados dentro de los 30 días anteriores a la fecha de la baja.

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

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

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

Artículo 55.- La Empresa a fin de reducir el absentismo debido a supuestos fraudulentos o abusivos, se reserva la potestad de inspeccionar bien sea a través del médico de empresa, bien a través de otros procedimientos aquellos casos en los que considere que pueda darse dicho supuesto.

De dichas actuaciones serán informados los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

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

Artículo 56.- En los casos de defunción de un trabajador en activo, la Empresa abonará a la esposa, padres, hijos o personas designadas por el causante, la cantidad de 100.000.-pesetas.

#### SECCION 2. JUBILACION

Artículo 57.- Los trabajadores en activo que hallándose entre los 60 y 64 años de edad, decidan acogerse voluntariamente a la jubilación, si media la conformidad de la Empresa, percibirán de esta un complemento económico cuya cuantía mínima, en función de la edad, del nivel profesional, y de la antigüedad, queda fijado en el Anexo número 11. De dicho complemento la Empresa efectuará 14 pagos al año.

En ningún caso la suma de la pensión asignada por la Seguridad Social y el complemento de la Empresa será superior al 100 x 100 del salario regulador que haya servido de base para el cálculo de la susodicha pensión reglamentaria. De darse esta circunstancia el complemento será reducido en su cuantía hasta quedar situado al punto condicionado por el tope indicado.

La falta de conformidad de la Empresa a la jubilación voluntaria del trabajador, estará basada siempre en razones de interés común a juicio de la misma, cuyos motivos serán dados a conocer explícitamente al afectado, el cual no obstante, podrá causar baja igualmente pero perdiendo, en este caso el derecho a dicho complemento.

#### SECCION 3. AYUDA A LA ENSEÑANZA

Artículo 58.- La Empresa facilitará una ayuda económica para contribuir a los gastos de guardería, parvulario o enseñanza general de los hijos de los trabajadores, desde su nacimiento hasta la edad de 16 años.

La Empresa abonará a los trabajadores el importe del justificante de los gastos referidos en el párrafo anterior hasta una suma límite mensual por hijo. Dicha suma será de 460,- ptas., durante el período escolar comprendido dentro del primer año de vigencia del Convenio, y al que resulta de la aplicación del artículo 33 para el segundo.

Artículo 59.- La Empresa cubrirá como mínimo el 50 % del coste de los cursos que realicen los trabajadores siempre que el presupuesto destinado a los planes de formación lo permitan.

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

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

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

- Que los estudios tengan relación con las tareas o funciones del interesado en la Empresa o están relacionados con el plan de formación.
- Que los estudios se realicen en Centro reconocido oficialmente.
- Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Artículo 60.- La empresa facilitará modificación temporal del horario a los trabajadores, cuando con el objeto de realizar estudios de alfabetización o primarios, lo soliciten.

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

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

#### SECCION 4. SERVICIO MILITAR

Artículo 61.- Las trabajadoras de la Empresa mientras se hallen cumpliendo el Servicio Militar, percibirán la cantidad de 11.859,- pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 43.

#### SECCION 5. FONDO SOCIAL

Artículo 62.- Sustituyendo las aportaciones empresariales para la Agrupación Cultural y Deportiva de Rocalls S.A., para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destina la cantidad de 3.625.200,- pesetas anuales, cuyo importe revertirá íntegramente en el personal de la Empresa, para atenciones sociales.

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

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

Todas las prestaciones o pagos que se efectúan deberán justificarse documentalmente a la Empresa.

#### SECCION 6. EXCEDENCIAS

Artículo 63.- Completando la normativa que regula la concesión de excedencias se establece en esta materia lo siguiente:

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

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

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

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

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

#### SECCION 7. SEGURO ACCIDENTE

Artículo 64.- Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de accidente, laboral o no, la Empresa abonará 1.000.000,- de pesetas a la persona o personas previamente señaladas por el trabajador. Se abonará la misma cantidad en el caso de quedar en situación de invalidez permanente en grado de incapacidad absoluta derivada de accidente laboral.

#### SECCION 8. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 65.- Las trabajadoras que estando embarazadas ocupen un puesto de trabajo no adecuado a su estado, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo. Dicha solicitud deberá venir acompañada de un informe previo del médico especialista de la Seguridad Social, que sometido a la consideración del Médico de Empresa producirá pronunciamiento por parte de éste. De ser favorable dicho pronunciamiento, el médico de Empresa emitirá propuesta en este sentido procediéndose de inmediato al traslado.

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

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

#### SECCION 9. PLUS DE DISTANCIA

Artículo 66.- Se abonará un complemento por desplazamiento a todo el personal cuyo domicilio radique a más de 1 Km. del término municipal en que se encuentre empadronado el centro de trabajo, según el siguiente escalado:

De 1 a 5 Km.	23,-	Ptas por día
5 10	41,-	" "
10 15	59,-	" "
Más de 15 Km.	76,-	" "

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

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

**CAPITULO SEXTO**

**Aspectos Sindicales**

Artículo 67.- En materia de funciones y garantías de los representantes del personal, así como sobre derechos sindicales, se estará a la legislación vigente en cada momento y a lo expresado en el Anexo número 11.

**CAPITULO SEPTIMO**

**Prendas de Trabajo**

Artículo 68.- El personal que presta sus servicios en la fábrica, almacenes, Montadores, y Ayudantes de Cubiertas y los Conductores de turismos serán provistos de ropa de trabajo. Las características de las prendas de trabajo serán determinadas por el Departamento Técnico, oído el Comité de Empresa. Al personal de fabricación se le entregará dos juegos de prendas cada año (dos pantalones, una camisa y una chaqueta). Al personal que trabaja al aire libre de fogma continuada se le entregará un juego de prendas de pana cada dos años.

Artículo 69.- Los trabajadores se presentarán en el puesto de trabajo vistiendo la respectiva prenda, y deberán proveerse de ella, a sus expensas, caso de resultar inservibles antes de cumplir el período de vida que se haya fijado.

**CAPITULO OCTAVO**

**Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio**

Artículo 70.- Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se establece una comisión paritaria, compuesta por 6 representantes de la Empresa y 6 representantes de los Trabajadores, siendo elegidos éstos últimos por los Delegados y/o Comités de Empresa.

Artículo 71.- La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, si existe disparidad de criterios en la interpretación de las cláusulas del Convenio.

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

Artículo 72.- En caso de no coincidencia, ambas partes se someterán al dictamen de la autoridad laboral competente.

**CLASULAS ADICIONALES**

Primera.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de 28 de Agosto de 1.970.

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

**ANEXO NUMERO 1**

**A) Valoración de puestos de trabajo**

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

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

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

3.- Mientras subsista la precedente valoración de puestos cuya relación se halla a disposición de todo

el personal afectado, regirá la tarifa que, a continuación se relaciona.

Grados	Ptas/punto Recuperado
	Del 1.3.89 al 28.2.91
1	0,672
2	0,664
3	0,655
4	0,647
5	0,622
6	0,597
7	0,570
8	0,546
9	0,518
10	0,488

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

**Categoría y puestos de trabajo Nivel**

**PERSONAL DE FABRICACION**

Encargado Jefe	VI
Encargado	VII
Jefe de Equipo - Oficial	VIII
Maquinista Maq.prod.placas	
Verificador	
Jefe Equipo carga	
Chofer camión	

**Oficial IX**

- Preparación de mezcla asiantos
- Cilindrero máq. placas
- Cilindrero máq. tubos
- Tractorista y carretillero
- Maquinista máq. inyección
- Maquinista máq. depositos
- Maquinista máq. tubos
- Mecánico sección 19
- Mecánico sección 15
- Mecánico transporte interiores
- Gruero nave planchas
- Grúa patio
- Máquina calibradora Rocalite
- Maquinista máq. pintado placas
- Maquinista corte automático material seco
- Vigilancia máquinas tubo placas
- Desmoldeo con máquinas
- Torneado tuberías, copas y cambio medidas
- Jefe Equipo plásticos
- Molituración amianto
- Gruero sección 15-B
- Moldeo manual depositos
- Ayudante soldador cintas goma
- Carretilla elevadora
- Moldeo piezas especiales
- Verificador
- Preparador e impregnación plástico
- Cilindrero máq. inyección
- Preparación mezclas plásticos

**Especialista de primera X**

- Conductor tractor pequeño
- Cortador máquina placas (mecanical)
- Cortador máquina placas (manual)
- Preparación bombos
- Vigilancia caldera vapor Mazza
- Colocador cabezas a tubería Mazza
- Pintado material Rocalla a pistola
- Limpieza máquinas
- Moldeo manual
- Tornear tubos
- Disco corte y recuperación
- Preparación piezas carga
- Cortador discos plástico
- Bobinador plástico
- Pulir a máquina
- Preparar material y carga de camiones
- Engrasar planchas metálicas
- Apilar material patio y control
- Apilar canales, pecerío y control
- Movimiento de material
- Control de fabricación cabezas a tubos
- Moldear tapas depositos y desmoldear
- Reparar depositos fraguados
- Cortar depositos con máquina
- Vigilancia elementos recuperación aguas residuales

**Especialistas de segunda XI**

- Impresión Rocalite
- Maq.pintado placas, alimentación y evacuación
- Ayudante corte automático material seco
- Máquina desfibradora
- Reparadores piezas tiernas
- Pulir material a mano
- Apilado y regado de material
- Ayudante desmoldeo mecánico
- Limpieza moldes

Acabado tuberías	
Pulir a máquina	
Carga de Camiones	
Ayudante molde manual	
Limpieza bobinas plástico	
Recuperación planchas plástico	
Desmoldeo estufa pecario	
Ayudante recepción amianto molturado	
Abocardado tubería de plástico	
Ayudante	XII
Limpiezas	
Contraaestrea Jefe	VI
Encargado Jefe montadores cubiertas	
Contraaestrea	VII
Oficial de primera	VIII
Montador cubiertas de primera	
Mecánico	
Carpintería	
Fontanería	
Eléctrico	
Soldador cintas goma	
Fabricación moldes plástico 11,12,15-B,16 y 50	
Tractorista y conductor camiones	
Pintura	
Albañil	
Modelista	
Oficial de segunda	IX
Montador cubiertas de segunda	
Mecánico	
Carpintería	
Fontanería	
Eléctrico	
Pintura	
Albañil	
Modelista	
Reparación planchas de acero	
Tractorista y carretillero	
Oficial de tercera	X
Montador de cubiertas de tercera	
Mecánico	
Carpintería	
Fontanería	
Eléctrico	
Pintura	
Albañil	
Modelista	
Aprendices de segundo año	XIII
Aprendices de primer año	XIV
C) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativos personal Mercantil y Subalternos.	
<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>
Ingeniero Superior	II
Licenciado	
Médico	
Arquitecto técnico	III
Ingeniero Técnico	
Graduado Social	
Delegado Sucursal	
Ayudante Técnico Sanitario	
Jefe Administrativo de primera	
Jefe de Organización de primera	
Jefe Proceso de Datos	
Jefe Proyectos	
Analista	
Encargado General	IV
Sub.delegado Sucursal	
Maestro Industrial	
Analista Programador	
Delineante Superior	V
Jefe Administrativo de segunda	
Jefe de Compras	
Jefe de Sección de Organización de segunda	
Programador	
Jefe Explotación	
Oficial Administrativo de primera	VI
Técnico Comercial	
Técnico de Organización de primera	
Delineante de primera	
Encargado de Sección de Laboratorio	
Operador de Ordenador	
Delineante de segunda	VII
Técnico de Organización de segunda	
Viajante	
Oficial Administrativo de segunda	VIII
Corredor de plazas	
Chófer de turismo	
Auxiliar de Programador	
Auxiliar de Operador	

Categoría	Nivel
Auxiliar Administrativo y Telefonista	IX
Calculador	
Auxiliar de Organización	
Vendedor	
Jefe de Almacén	
Listero	
Conserje	
Guarda Jurado	
Auxiliar de Laboratorio	X
Portero	
Vigilante	
Ordenanza	
Enfermero	
Cobrador	
Almacenero	
Personal de limpieza	XII
Aspirante Administrativo de 17-18 años	XIII
Aspirante Técnico de 17-18 años	
Aspirante de Laboratorio de 17-18 años	
Botones de 17-18 años	
Botones de 16-17 años	XIV

## ANEXO NUMERO 2

## Sistema de retribución por trabajo a prima

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

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

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

- 1.- El número de Kilogramos fabricados, hallado en el periodo de una decena.
- 2.- El número de jornales trabajados, hallado en el periodo de una decena.

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

## ANEXO NUMERO 3

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

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

a) **Montadores:**

Sumar: Salario Base y Antigüedad de todos los montadores. Hallar el 25 % de esta suma.

Dividir esta cantidad por el número de montadores de la Empresa.

Este resultado será la prima mínima a percibir, modificable en los aumentos de cada Convenio.

b) **Encargados:**

El mismo sistema que para los montadores.

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

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

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

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

c) Composición de las colias: 1 montador de Rocalla con dos ajenos y máquina elevadora.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.- Desplazamientos. Se considerará como tiempo normal de desplazamiento y por tanto no abonable: 1 hora. Se pagará a partir de aquí el tiempo real que exceda hasta un máximo de 2 horas/día. Se abonará a razón de 207,- pesetas/ hora.

**ANEXO NUMERO 4**

**Tablas Salariales**

NIVEL	SALARIO BASE	SALARIO 1-1-89 a 28-2-90
II	(mensual)	88.530
III	"	86.340
IV	"	84.180
V	"	81.420
VI	"	78.750
VII	"	76.200
VIII	"	75.990
VIII	(diario)	2.503
IX	(mensual)	74.190
IX	(diario)	2.443
X	(mensual)	71.470
X	(diario)	2.420
XI	"	2.393
XII	"	2.317
XIII	"	1.885
XIV	"	1.712

**TABLA DE INGRESOS MÍNIMOS (Art. 22)**

	MENSUAL	DIARIO
VIII	94.320	3.100
IX	92.850	3.053
X	91.680	3.014
XI	84.330	2.780
XII	83.130	2.740

**ANEXO NUMERO 5**

**Tabla de Antigüedad BIENIO**

NIVEL	1-1-89 a 28-2-90	
	Mensual	Diario
II	1.980	
III	1.980	
IV	1.980	
V	1.920	

NIVEL	1-1-89 a 28-2-90	
	Mensual	Diario
VI	1.890	
VII	1.800	
VIII	1.740	58
IX	1.710	56
X	1.620	53
XI		53
XII		53
<b>QUINQUENIO</b>		
II	2.790	
III	2.790	
IV	2.790	
V	2.700	
VI	2.640	
VII	2.550	
VIII	2.490	62
IX	2.400	78
X	2.280	74
XI		74
XII		74

**ANEXO NUMERO 6**

**TABLA DE COMPLEMENTO POR JORNADA PARTIDA PARA PERSONAL DE FABRICACION.**

NIVEL	1-1-89 a 28-2-90	
	MENSUAL	DIARIO
VI	9.570	
VII	9.330	
VIII	9.060	298
IX	8.790	289
X	8.520	281
XI	8.250	271
XII	7.980	263

**ANEXO NUMERO 7**

**PLUS ACTIVIDAD DIARIO**

NIVEL	1-1-89 a 28-2-90
VIII	94
IX	91
X	90
XI	89
XII	87
XIII	70
XIV	64

**ANEXO NUMERO 8**

**PLUS NOCTURNO**

Pesetas Complemento por día laborable

NIVEL	1-1-89 a 28-2-90
VI	785
VII	753
VIII	743



NIVEL	1-1-89 a 28-2-90
IX	687
X	668
XI	639
XII	608

**ANEXO NUMERO 9**

**PLUS TOXICIDAD Y PENOSIDAD**

Pesetas Complemento por día laborable

NIVEL	1-1-89 a 28-2-90
VIII	414
IX	409
X	404
XI	388
XII	378

**ANEXO NUMERO 10**

Maquina Bell

**1.- Compensación económica**

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

**2.- Denominación del Plus**

Se denominará " Plus festivo"

**3.- Valor del Plus**

Será de 1.161.- ptas. por día trabajado y no abonable a efectos de gratificaciones o pagas reglamentarias ni vacaciones, durante el primer año de vigencia del presente Convenio.

**4.- Inicio al percibo del Plus**

A partir del primer día que se entra en régimen de trabajo en jornada ininterrumpida.

**5.- Pérdida del derecho al Plus**

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

**6.- Turnos de Guardia Personal Mantenimiento en días festivos**

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

**7.- Retribución Servicio de Guardia en días festivos**

Se abonará por cada día de guardia en día festivo la cantidad de 2.590.-ptas. por operario, durante el primer año de vigencia del Convenio.

**8.- Suplencias**

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

**9.- Vacaciones**

El personal adscrito con carácter fijo a este régimen de trabajo, disfrutará anualmente de 11 días naturales de vacaciones en concepto de periodo normal y de 10 días más en concepto de periodo especial por trabajar a régimen ininterrumpido. Este último periodo se disfrutará en tres partes: Semana Santa, Navidad y un tercero a designar por la Dirección.

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

**10.- Pausa**

Al objeto de que no se interrumpa la producción durante el periodo o periodos de pausa, deberán combinarse entre el personal del propio equipo las sustituciones o ayudas precisas para ello.

**11.- Potestad de la Empresa**

La Empresa podrá desistir del trabajo en dicho régimen ininterrumpido cuando considere que existen razones para ello, volviendo al régimen ordinario a todos los efectos.

**ANEXO NUMERO 11**

COMPLEMENTO JUBILACION EMPRESA EN FUNCION DEL NIVEL PROFESIONAL, EDAD Y ANTIGUEDAD EMPRESA.

**NIVEL III**

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	17.670,-	14.136,-	10.602,-	7.068,-	3.534,-
26	18.089,-	14.471,-	10.853,-	7.236,-	3.518,-
27	18.508,-	14.806,-	11.103,-	7.403,-	3.702,-
28	18.926,-	15.141,-	11.356,-	7.571,-	3.785,-
29	19.345,-	15.476,-	11.607,-	7.738,-	3.869,-
30	19.764,-	15.811,-	11.858,-	7.905,-	3.953,-
31	20.182,-	16.146,-	12.109,-	8.073,-	4.036,-
32	20.601,-	16.481,-	12.361,-	8.240,-	4.120,-
33	21.020,-	16.816,-	12.612,-	8.408,-	4.204,-
34	21.439,-	17.151,-	12.863,-	8.575,-	4.288,-
35	21.857,-	17.486,-	13.114,-	8.743,-	4.371,-
36	22.276,-	17.821,-	13.366,-	8.910,-	4.455,-
37	22.695,-	18.156,-	13.617,-	9.078,-	4.539,-
38	23.113,-	18.491,-	13.868,-	9.245,-	4.623,-
39	23.532,-	18.826,-	14.119,-	9.413,-	4.706,-
40	23.951,-	19.161,-	14.370,-	9.580,-	4.790,-
41	24.369,-	19.496,-	14.622,-	9.748,-	4.874,-
42	24.788,-	19.830,-	14.873,-	9.915,-	4.958,-
43	25.207,-	20.165,-	15.124,-	10.083,-	5.041,-
44	25.626,-	20.500,-	15.375,-	10.250,-	5.125,-
45	26.044,-	20.835,-	15.627,-	10.418,-	5.209,-

**NIVEL IV**

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	16.913,-	13.530,-	10.147,-	6.765,-	3.382,-
26	17.338,-	13.868,-	10.401,-	6.935,-	3.466,-
27	17.758,-	14.206,-	10.655,-	7.103,-	3.552,-
28	18.181,-	14.544,-	10.908,-	7.262,-	3.636,-
29	18.604,-	14.882,-	11.162,-	7.441,-	3.721,-
30	19.027,-	15.221,-	11.415,-	7.611,-	3.804,-
31	19.449,-	15.559,-	11.670,-	7.779,-	3.890,-
32	19.872,-	15.897,-	11.923,-	7.949,-	3.974,-
33	20.295,-	16.235,-	12.176,-	8.117,-	4.059,-
34	20.718,-	16.573,-	12.430,-	8.287,-	4.142,-
35	21.140,-	16.911,-	12.684,-	8.456,-	4.228,-
36	21.563,-	17.249,-	12.939,-	8.625,-	4.306,-
37	21.985,-	17.588,-	13.191,-	8.794,-	4.397,-
38	22.408,-	17.926,-	13.445,-	8.963,-	4.481,-

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
39	22.830,-	18.264,-	13.699,-	9.132,-	4.566,-
40	23.253,-	18.602,-	13.954,-	9.302,-	4.648,-
41	23.676,-	18.940,-	14.206,-	9.470,-	4.735,-
42	24.100,-	19.278,-	14.461,-	9.640,-	4.819,-
43	24.521,-	19.616,-	14.704,-	9.808,-	4.905,-
44	24.944,-	19.955,-	14.967,-	9.978,-	4.981,-
45	25.365,-	20.292,-	15.218,-	10.146,-	5.073,-

## NIVEL V

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	16.152,-	12.922,-	9.692,-	6.461,-	3.231,-
26	16.556,-	13.248,-	9.934,-	6.623,-	3.311,-
27	16.960,-	13.569,-	10.177,-	6.784,-	3.392,-
28	17.363,-	13.891,-	10.420,-	6.946,-	3.473,-
29	17.767,-	14.215,-	10.661,-	7.107,-	3.553,-
30	18.181,-	14.538,-	10.904,-	7.268,-	3.634,-
31	18.573,-	14.861,-	11.147,-	7.430,-	3.714,-
32	18.977,-	15.183,-	11.390,-	7.592,-	3.794,-
33	19.380,-	15.507,-	11.631,-	7.753,-	3.875,-
34	19.784,-	15.830,-	11.872,-	7.915,-	3.956,-
35	20.187,-	16.152,-	12.115,-	8.076,-	4.036,-
36	20.591,-	16.476,-	12.357,-	8.238,-	4.117,-
37	20.994,-	16.799,-	12.600,-	8.398,-	4.198,-
38	21.397,-	17.121,-	12.841,-	8.561,-	4.278,-
39	21.801,-	17.444,-	13.083,-	8.722,-	4.359,-
40	22.204,-	17.768,-	13.325,-	8.884,-	4.440,-
41	22.608,-	18.091,-	13.568,-	9.045,-	4.522,-
42	23.013,-	18.413,-	13.810,-	9.207,-	4.603,-
43	23.416,-	18.737,-	14.052,-	9.367,-	4.683,-
44	23.821,-	19.060,-	14.295,-	9.529,-	4.765,-
45	24.225,-	19.380,-	14.536,-	9.689,-	4.845,-

## NIVEL VI

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	15.549,-	12.438,-	9.329,-	6.219,-	3.110,-
26	15.938,-	12.750,-	9.563,-	6.375,-	3.188,-
27	16.326,-	13.060,-	9.797,-	6.532,-	3.266,-
28	16.715,-	13.372,-	10.031,-	6.688,-	3.344,-
29	17.103,-	13.684,-	10.264,-	6.844,-	3.423,-
30	17.492,-	13.997,-	10.498,-	7.000,-	3.501,-
31	17.880,-	14.306,-	10.733,-	7.157,-	3.579,-
32	18.269,-	14.617,-	10.966,-	7.313,-	3.657,-
33	18.657,-	14.929,-	11.200,-	7.470,-	3.735,-
34	19.046,-	15.240,-	11.433,-	7.626,-	3.814,-
35	19.434,-	15.551,-	11.667,-	7.781,-	3.891,-
36	19.823,-	15.863,-	11.902,-	7.938,-	3.970,-
37	20.212,-	16.183,-	12.135,-	8.094,-	4.048,-
38	20.600,-	16.485,-	12.369,-	8.251,-	4.127,-
39	20.989,-	16.797,-	12.602,-	8.407,-	4.204,-
40	21.377,-	17.107,-	12.837,-	8.564,-	4.282,-
41	21.765,-	17.419,-	13.071,-	8.720,-	4.361,-

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
42	22.154,-	17.731,-	13.304,-	8.876,-	4.439,-
43	22.543,-	18.042,-	13.538,-	9.032,-	4.517,-
44	22.931,-	18.353,-	13.772,-	9.189,-	4.595,-
45	23.320,-	18.664,-	14.006,-	9.345,-	4.674,-

## NIVEL VII

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	14.746,-	11.795,-	8.847,-	5.898,-	2.949,-
26	15.115,-	12.089,-	9.068,-	6.046,-	3.025,-
27	15.482,-	12.385,-	9.290,-	6.194,-	3.101,-
28	15.851,-	12.680,-	9.511,-	6.342,-	3.177,-
29	16.219,-	12.975,-	9.733,-	6.489,-	3.253,-
30	16.588,-	13.270,-	9.954,-	6.638,-	3.328,-
31	16.957,-	13.565,-	10.176,-	6.786,-	3.405,-
32	17.325,-	13.861,-	10.398,-	6.933,-	3.481,-
33	17.694,-	14.155,-	10.619,-	7.082,-	3.557,-
34	18.061,-	14.451,-	10.841,-	7.229,-	3.635,-
35	18.430,-	14.746,-	11.062,-	7.378,-	3.709,-
36	18.799,-	15.040,-	11.284,-	7.526,-	3.785,-
37	19.167,-	15.336,-	11.505,-	7.673,-	3.861,-
38	19.536,-	15.631,-	11.727,-	7.822,-	3.937,-
39	19.904,-	15.927,-	11.948,-	7.969,-	4.012,-
40	20.273,-	16.221,-	12.170,-	8.117,-	4.088,-
41	20.641,-	16.516,-	12.391,-	8.266,-	4.165,-
42	21.009,-	16.812,-	12.613,-	8.413,-	4.241,-
43	21.378,-	17.106,-	12.834,-	8.562,-	4.317,-
44	21.746,-	17.402,-	13.056,-	8.709,-	4.393,-
45	22.115,-	17.697,-	13.278,-	8.857,-	4.469,-

## NIVEL VIII

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13.941,-	11.152,-	8.364,-	5.577,-	2.789,-
26	14.290,-	11.431,-	8.573,-	5.717,-	2.863,-
27	14.638,-	11.710,-	8.783,-	5.857,-	2.936,-
28	14.986,-	11.989,-	8.992,-	5.995,-	3.010,-
29	15.335,-	12.267,-	9.202,-	6.135,-	3.085,-
30	15.684,-	12.546,-	9.411,-	6.275,-	3.158,-
31	16.031,-	12.825,-	9.620,-	6.415,-	3.292,-
32	16.380,-	13.104,-	9.829,-	6.555,-	3.306,-
33	16.729,-	13.383,-	10.038,-	6.694,-	3.379,-
34	17.078,-	13.661,-	10.248,-	6.834,-	3.453,-
35	17.425,-	13.940,-	10.457,-	6.974,-	3.527,-
36	17.774,-	14.220,-	10.666,-	7.114,-	3.601,-
37	18.123,-	14.499,-	10.876,-	7.254,-	3.675,-
38	18.472,-	14.777,-	11.014,-	7.392,-	3.748,-
39	18.819,-	15.056,-	11.294,-	7.532,-	3.822,-
40	19.168,-	15.335,-	11.503,-	7.672,-	3.897,-
41	19.517,-	15.614,-	11.712,-	7.812,-	3.970,-
42	19.865,-	15.893,-	11.922,-	7.952,-	4.044,-
43	20.213,-	16.171,-	12.131,-	8.091,-	4.118,-
44	20.562,-	16.450,-	12.341,-	8.231,-	4.191,-
45	20.911,-	16.729,-	12.549,-	8.371,-	4.265,-

NIVEL IX					
Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13.138,-	10.509,-	7.882,-	5.255,-	2.628,-
26	13.466,-	10.772,-	8.079,-	5.387,-	2.700,-
27	13.795,-	11.034,-	8.276,-	5.518,-	2.771,-
28	14.122,-	11.296,-	8.473,-	5.650,-	2.843,-
29	14.451,-	11.559,-	8.670,-	5.781,-	2.914,-
30	14.780,-	11.822,-	8.871,-	5.913,-	2.986,-
31	15.108,-	12.084,-	9.064,-	6.044,-	3.058,-
32	15.437,-	12.347,-	9.261,-	6.176,-	3.129,-
33	15.764,-	12.610,-	9.457,-	6.307,-	3.201,-
34	16.093,-	12.873,-	9.654,-	6.438,-	3.272,-
35	16.422,-	13.134,-	9.852,-	6.569,-	3.344,-
36	16.750,-	13.397,-	10.049,-	6.700,-	3.416,-
37	17.079,-	13.660,-	10.246,-	6.832,-	3.487,-
38	17.406,-	13.923,-	10.442,-	6.963,-	3.559,-
39	17.735,-	14.185,-	10.639,-	7.095,-	3.631,-
40	18.063,-	14.448,-	10.836,-	7.226,-	3.703,-
41	18.392,-	14.711,-	11.034,-	7.357,-	3.775,-
42	18.721,-	14.974,-	11.231,-	7.489,-	3.846,-
43	19.048,-	15.235,-	11.427,-	7.620,-	3.918,-
44	19.377,-	15.498,-	11.624,-	7.752,-	3.989,-
45	19.705,-	15.761,-	11.821,-	7.883,-	4.061,-

NIVEL X					
Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	12.334,-	9.866,-	7.401,-	4.934,-	2.467,-
26	12.643,-	10.112,-	7.585,-	5.057,-	2.537,-
27	12.951,-	10.359,-	7.770,-	5.180,-	2.605,-
28	13.260,-	10.605,-	7.955,-	5.303,-	2.673,-
29	13.568,-	10.852,-	8.140,-	5.426,-	2.744,-
30	13.875,-	11.098,-	8.324,-	5.549,-	2.814,-
31	14.184,-	11.345,-	8.509,-	5.673,-	2.884,-
32	14.492,-	11.591,-	8.693,-	5.796,-	2.953,-
33	14.801,-	11.838,-	8.879,-	5.919,-	3.023,-
34	15.109,-	12.084,-	9.063,-	6.042,-	3.092,-
35	15.418,-	12.330,-	9.247,-	6.165,-	3.162,-
36	15.726,-	12.577,-	9.432,-	6.288,-	3.232,-
37	16.035,-	12.821,-	9.616,-	6.411,-	3.301,-
38	16.343,-	13.070,-	9.802,-	6.534,-	3.371,-
39	16.652,-	13.316,-	9.986,-	6.657,-	3.440,-
40	16.959,-	13.563,-	10.139,-	6.780,-	3.510,-
41	17.267,-	13.809,-	10.355,-	6.904,-	3.580,-
42	17.576,-	14.056,-	10.540,-	7.027,-	3.649,-
43	17.884,-	14.302,-	10.725,-	7.150,-	3.718,-
44	18.193,-	14.549,-	10.910,-	7.273,-	3.787,-
45	18.501,-	14.794,-	11.094,-	7.396,-	3.857,-

NIVEL XI					
Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	11.530,-	9.223,-	6.919,-	4.613,-	2.307,-
26	11.818,-	9.453,-	7.091,-	4.728,-	2.373,-
27	12.106,-	9.683,-	7.263,-	4.843,-	2.441,-

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
28	12.395,-	9.911,-	7.531,-	4.958,-	2.508,-
29	12.683,-	10.144,-	7.608,-	5.072,-	2.576,-
30	12.971,-	10.374,-	7.780,-	5.187,-	2.643,-
31	13.260,-	10.604,-	7.953,-	5.302,-	2.710,-
32	13.548,-	10.834,-	8.125,-	5.417,-	2.777,-
33	13.836,-	11.064,-	8.298,-	5.531,-	2.845,-
34	14.125,-	11.294,-	8.469,-	5.647,-	2.912,-
35	14.413,-	11.524,-	8.642,-	5.761,-	2.980,-
36	14.701,-	11.755,-	8.815,-	5.876,-	3.046,-
37	14.989,-	11.985,-	8.987,-	5.991,-	3.114,-
38	15.278,-	12.215,-	9.159,-	6.106,-	3.181,-
39	15.564,-	12.445,-	9.331,-	6.220,-	3.249,-
40	15.854,-	12.675,-	9.504,-	6.335,-	3.316,-
41	16.143,-	12.906,-	9.677,-	6.450,-	3.384,-
42	16.431,-	13.137,-	9.849,-	6.565,-	3.450,-
43	16.719,-	13.367,-	10.021,-	6.679,-	3.518,-
44	17.008,-	13.597,-	10.193,-	6.795,-	3.585,-
45	17.296,-	13.827,-	10.366,-	6.909,-	3.653,-

## NIVEL XII

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	10.726,-	8.581,-	6.436,-	4.292,-	2.145,-
26	10.994,-	8.795,-	6.596,-	4.398,-	2.210,-
27	11.263,-	9.009,-	6.756,-	4.505,-	2.276,-
28	11.531,-	9.222,-	6.917,-	4.611,-	2.340,-
29	11.799,-	9.436,-	7.077,-	4.718,-	2.406,-
30	12.067,-	9.650,-	7.237,-	4.824,-	2.471,-
31	12.336,-	9.864,-	7.397,-	4.931,-	2.537,-
32	12.604,-	10.078,-	7.557,-	5.037,-	2.601,-
33	12.873,-	10.292,-	7.717,-	5.144,-	2.667,-
34	13.141,-	10.506,-	7.877,-	5.250,-	2.732,-
35	13.409,-	10.720,-	8.037,-	5.356,-	2.797,-
36	13.677,-	10.934,-	8.197,-	5.463,-	2.862,-
37	13.945,-	11.148,-	8.357,-	5.569,-	2.928,-
38	14.214,-	11.361,-	8.517,-	5.676,-	2.992,-
39	14.482,-	11.575,-	8.677,-	5.782,-	3.058,-
40	14.750,-	11.789,-	8.837,-	5.889,-	3.123,-
41	15.019,-	12.003,-	8.997,-	5.995,-	3.188,-
42	15.287,-	12.218,-	9.157,-	6.102,-	3.253,-
43	15.556,-	12.431,-	9.317,-	6.208,-	3.319,-
44	15.824,-	12.645,-	9.477,-	6.315,-	3.384,-
45	16.092,-	12.859,-	9.638,-	6.421,-	3.449,-

## ANEXO NUMERO 12

## Acción Sindical

## 1.- Del Delegado Sindical.

## 1.1.- Requisitos:

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

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

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

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

### 1.2.- Funciones

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

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

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

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

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

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

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

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

## 2.- Cuota Sindical

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

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

## 3.- Comités de Empresa

### 3.1.- Derechos y obligaciones

Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

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

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

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

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

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

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

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

h) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

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

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

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

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

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

k) Derecho a la negociación colectiva.

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

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

n) Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que activaron su entrega.

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

### 3.2.- Garantías

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

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

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

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

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

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

Deberán solicitar autorización con un mínimo de 24 horas de antelación, excepto en aquellos casos que por su urgencia manifiesta y comprobada deba solicitarse la autorización con carácter inmediato. Posteriormente presentarán justificación escrita de la ausencia.

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

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

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

- i) A efectos exclusivamente de organización del trabajo y mejor superación de las dificultades que en un momento dado pueda ocasionar la ausencia del puesto de trabajo de uno o varios miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, es preciso que la solicitud de reunión se tramite a través del Departamento de Personal o de la persona asignada al respecto, con una antelación mínima de 24 horas y siempre por escrito.

### 3.3.- De la información de los Comités de Empresa y Delegados de Personal a nivel de centro

- a) En cada Centro de Trabajo existirá una persona designada por el Departamento de Personal para que a través de ella se canalicen todas las consultas o peticiones de información que los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal deseen formular.
- b) Todas las peticiones deberán formularse por escrito y ser presentadas a la persona designada al efecto para que en cada caso indique la vía o cauce más oportuno a seguir para atender o en su caso resolver con la mayor eficacia y prontitud.
- c) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal a través de su secretario o comisionados tendrán, de ordinario, acceso cuando el caso lo requiera, a los órganos de la Dirección del centro de trabajo o a otros servicios técnicos administrativos, siempre a través de la persona designada al efecto.
- d) Las Comisiones o Delegaciones que en nombre y representación del Comité de Empresa y Delegados deseen gestionar consultas verbales a la Dirección, deberán avisar previamente de su propósito en vistas a una mayor eficacia en la evacuación de la respuesta o tratamiento del tema. Las Comisiones o Delegaciones mencionadas, no excederán de tres personas.

### 4.- De las Asambleas de los Trabajadores

- a) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asamblea en el propio centro de trabajo previa solicitud de autorización para ello, ya sea fuera de horas de trabajo o dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de 6 horas al año en total.
- b) La solicitud de autorización de asamblea deberá cursarse por escrito, acompañando orden del día, a la Dirección, y deberá estar en poder de la misma con 48 horas de antelación a la del comienzo cuando se trate de temas ordinarios, y entre 48 y 24 horas cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará igualmente por escrito y en el supuesto de que la misma no de contestación 5 horas antes de la hora de celebración de la asamblea, ésta se considerará autorizada.
- c) Las asambleas podrán ser solicitadas y convocadas por:

- 1.- Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

- 2.- Directamente por los trabajadores siempre que el número de los mismos, no inferior al 25 % de la plantilla del centro lo solicite.

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

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

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

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

### 5.- Garantía de los Trabajadores

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

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

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

Para ausentarse, previamente, con 24 horas de antelación solicitará autorización formal de salida y posteriormente presentará justificante de la ausencia.

- c) Podrá asimismo solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

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

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

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

Dicha representación podrá alcanzar hasta un máximo de un 10 % del grupo representado y un mínimo de 3 personas.

### 6.- Desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa

Los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa pueden ser producidos básicamente por dos causas:

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

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

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

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