

Oficial del Estado» del 27) en la Orden de 24 de junio de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio) y en el de la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Segunda.-Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Comunidad Autónoma de Madrid sean ejecutados por ésta y financiados por la propia Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-Las aportaciones económicas al presente Convenio por parte del INEM alcanzarán, como máximo, la cifra de 165.450.000 pesetas, y se destinarán exclusivamente para la contratación de mano de obra desempleada.

La Comunidad Autónoma de Madrid financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes, hasta un total de 300.000.000 pesetas.

Cuarta.-Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2 de la Orden de 21 de febrero de 1985, y responderán a las materias y objetivos fijados en el Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social suscrito el 29 de junio de 1988 con esta Comunidad Autónoma.

Su tipología versará sobre aspectos relacionados con:

Campaña estival de prevención y extinción de incendios.

Campaña de campamentos y viajes para jóvenes.

Y cualquier otra actuación de interés general y social dentro de las competencias de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Quinta.-Las memorias conteniendo los datos indicados en la base quinta de la Orden de 21 de febrero de 1985 deberán ser presentadas en el INEM antes del 31 de julio de 1988.

Sexta.-Las contrataciones de los trabajadores desempleados se ajustarán a alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden citada, siendo recomendables para las que se formalicen al amparo del presente Convenio las modalidades de contratación en prácticas, para la formación y a tiempo parcial.

Igualmente podrá utilizarse la adscripción de trabajadores perceptores de prestaciones, o de subsidio por desempleo, para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo.

En el caso de los trabajadores adscritos a trabajos de colaboración social, si el salario fijado por el Convenio fuese superior a la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación por desempleo o subsidio, éstos percibirán la diferencia entre la citada prestación o subsidio y el salario de Convenio.

Septima.-La selección de los trabajadores deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en la base cuarta de la Orden del 21 de febrero de 1985, anteriormente citada, valorando los criterios en ella establecidos, ateniéndose a la problemática de desempleo existente.

Octava.-De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, en el lugar de realización de la obra o servicio se instalará un cartel relativo a los mismos, en el que figurarán las partes interesadas en la realización del Convenio.

Novena.-La Comisión Mixta para la ejecución y seguimiento del presente Convenio, será la misma que la designada en la cláusula tercera del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Madrid de 28 de junio de 1988, del cual éste constituye parte integrante.

Décima.-Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden de 21 de febrero de 1985 y a la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31), la Comunidad Autónoma de Madrid deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de Empleo, a través de sus Direcciones Provinciales, enviando las memorias de iniciación, en el plazo máximo de diez días, una vez empezadas las obras o servicios y las memorias de finalización en el plazo máximo de un mes, una vez terminadas éstas.

Undécima.-El presente Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1989.

Duodécima.-En todo lo no especificado en el presente Convenio el INEM y la Comunidad Autónoma de Madrid se atenderán a lo establecido en el Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), en la Orden de 24 de junio de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio), en la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31) y en el Convenio del Ministerio de Trabajo-Comunidad Autónoma de Madrid de 28 de junio de 1988.

Y estando de acuerdo ambas partes con el contenido del presente documento, y para que así conste, y en prueba de conformidad, firman el mismo por duplicado, en el lugar y fecha arriba indicado.-El Consejero de Economía de la Comunidad Autónoma de Madrid, Eugenio Royo Errazquin.-El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro de Eusebio Rivas.

21186 RESOLUCION de 11 de agosto de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1987, de una parte, por la mayoría de los representantes del personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 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, 11 de agosto de 1989.-El Director general, P. A. (art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMATICOS, S. A.» (1987-1988)

CAPITULO I

AMBITO - VIGENCIA - DURACION

Artículo 12.- **Ámbito Personal.**- El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la Empresa PIRELLI NEUMATICOS, S.A., en todos sus centros de trabajo del Estado Español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f) del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

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

Artículo 22.- **Vigencia.**- Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al 19 de Enero de 1987.

Artículo 32.- **Duración.**- Este Convenio tendrá una duración de dos años, concluyendo sus efectos el 31 de Diciembre de 1988.

Artículo 42.- **Prórroga.**- Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia escrita por alguna de las partes para su rescisión o revisión, durante el trimestre anterior a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

CONCEPTOS Y CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 52.- **Salario y sueldo bases.**- Se incrementarán un 6,74 % para el año 1987 y para el año 1988 en un porcentaje igual al incremento del IPC previsto para dicho año, más un punto.

1.- **PERSONAL OBRERO.**- El valor hora presencia del SALARIO BASE para 1987, que lleva incorporada la parte alícuota correspondiente a la relación horas pagadas/horas presencia que en 1987 es 2.920/2.102, será el siguiente:

CATEGORIA	COEFICIENTE	VALOR 1987
PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA 14	1,00	421,618
PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA 18	1,00	430,850
OFICIAL 24	1,00	421,618
OFICIAL 2A	1,01	425,835
OFICIAL 18	1,00	430,850
APRENDICES 1er. AÑO	0,45	189,728
APRENDICES 2º AÑO	0,60	252,971
APRENDICES 3er. AÑO	0,85	358,375

11.- PERSONAL TECNICO, EMPLEADO Y SUBALTERNO.- Aun tratándose de grupos bien diferenciados, se establece un mecanismo retributivo común. La cuantía del sueldo base para los diferentes niveles profesionales del personal técnico, empleado y subalterno, se obtienen multiplicándose el sueldo base correspondiente al nivel 1, de 72.840 ptas., por el respectivo coeficiente de nivel, con lo que se obtiene la siguiente tabla:

NIVEL	COEFICIENTE	SUELDO BASE 1987
1	1	72.840
2	1,08	78.668
3	1,15	83.766
4	1,22	88.865
5	1,30	94.692
6	1,39	101.248
7	1,48	107.803
8	1,58	115.087
9	1,68	122.371
10	1,79	130.384
11	1,90	138.394

En el Anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo.

Artículo 82.- Antiquedad.- Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

Se reconocen DOS TRIENIOS Y SIETE QUINQUENIOS, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

El complemento salarial de antigüedad se incrementa el 6,74% en 1987 sobre las bases de 1986 y en 1988 se incrementará en el mismo porcentaje que experimenten los sueldos y salarios bases en aquel año sobre las bases de 1987. Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

Los valores correspondientes al año 1987, serán los siguientes:

GRADO DE ANTIGÜEDAD	% INCR./BASE	OBBEROS PTAS/HORA	EMPLEADOS PTAS/MES
1er. TRIENIO	5%	11.602	2.005
2º TRIENIO	10%	23.205	4.009
1er. QUINQUENIO	20%	46.410	8.018
2º QUINQUENIO	30%	69.615	12.026
3º QUINQUENIO	40%	92.820	16.036
4º QUINQUENIO	50%	116.025	20.045
5º QUINQUENIO	60%	139.230	24.107
6º QUINQUENIO			
1er. AÑO	62%	143.871	24.855
2º AÑO	64%	148.512	25.658
3º AÑO	66%	153.153	26.459
4º AÑO	68%	157.794	27.261
5º AÑO	70%	162.435	28.063
7º QUINQUENIO			
1er. AÑO	72%	167.076	28.865
2º AÑO	74%	171.717	29.665
3er. AÑO	76%	176.358	30.469
4º AÑO	78%	181.000	31.269
5º AÑO	80%	185.641	32.071

Las fórmulas empleadas para el cálculo de la tabla precedente, han sido las siguientes:

OBBEROS HORA PRESENCIA

$$1.251,93 \text{ Pts./día} \times 2.920 \text{ h.natural/año} \times 1,0674 = 382,042 \text{ Pts./hr.} = \text{Base Antigüedad/hr.}$$

EMPLEADOS MES

$$27.558 \text{ Ptas./mes} \times 1,0674 = 40.087 \text{ pts./mes} = \text{Base Antigüedad/mes}$$

Artículo 72.- Plus nocturnidad.- A los efectos de lo prevenido en el artículo 34 número 6 del Estatuto de los Trabajadores y en relación al cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo de fábrica, se entenderá como nocturno el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 21 a las 5 horas.

El complemento de plus nocturnidad se incrementa el 6,74% en 1987 sobre las bases de 1986 y en 1988 se incrementará en el mismo porcentaje que experimenten los sueldos y salarios bases en aquel año sobre las bases de 1987. Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

Artículo 83.- Bonificación festivos.- En el año 1987 se incrementa dicho complemento en las mismas condiciones que se establecen para el plus de nocturnidad.

Se mantendrá el pago de una hora adicional de este concepto (hora de Misal) a los trabajadores que presten servicios en jornada superior a 4 horas, los domingos y en las 14 fiestas oficiales anuales.

Para el año 1988, el valor de dicho concepto será único para todo personal Obrero, independientemente de su nivel de antigüedad, tomando el valor vigente correspondiente a su coeficiente de categoría en el nivel del 72% de antigüedad, incrementado en el porcentaje que resulte para el Convenio en dicho año. Se garantiza como mínimo a todo el personal los incrementos de Convenio en este concepto.

Para el personal Empleados en el año 1988, se unificará por niveles al valor más alto en su nivel.

Artículo 98.- Horas Extraordinarias.- Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los actuales importes horarios por este concepto.

Artículo 102.- Incentivo adicional por el mérito y complemento salario cuarto equipo.-

- Se incrementa en las mismas condiciones que el salario base, en cada uno de los puntos de las tarifas de pago en vigor, acompañándose en ANEXOS, las tablas correspondientes a dichos incentivos, a las primas variables, los incentivos fijos y A.P.M.. Estas mismas tarifas son aplicables al cuarto equipo. El personal que todavía no percibe las tarifas mejoradas, seguirá rigiéndose por sus tarifas actuales. Los incentivos y A.P.M. se pagarán por hora efectiva de trabajo (1.799), más 26 días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195), con lo que resultan 1.994 horas/año.

En los ANEXOS se relacionan los valores de los incentivos y A.P.M. de 1987, recogiendo los incrementos resultantes de la reducción horaria pactada para este año: $2.004/1.994 = 1.00502$.

- Se crea el concepto COMPLEMENTO SALARIO CUARTO EQUIPO, que sustituye el mayor valor de las curvas especiales para el cuarto equipo dimanante del Acuerdo del 27-6-84 suscritos ante el Servel Territorial de Treball que se anexa. El valor de dicho concepto será el siguiente:

Para el año 1987 de 12 ptas. hora
Para el año 1988 de 15 ptas. hora

Este complemento lo percibirá el personal mientras permanezca afecto al régimen de horario del cuarto equipo, abonándose por las mismas horas en que se percibe el concepto de salario. Estos valores los percibirá también el personal Empleados mientras permanezcan afectos al régimen de cuarto equipo, pasando su complemento 4 equipos a ser de 2.100 ptas./mes en 1987 y 2.630 ptas./mes en 1988.

- El premio mínimo se incrementa en un 6,74% en el año 1987 pasando a ser de 31,57 ptas. hora, incrementándose en el año 1988 en el porcentaje que se aplique a los salarios base de dicho año, a salvo en ambos años de lo que, en su caso, se previene en materia de revisión en artículo correspondiente.
- Se suprime la curva C de incentivos, así como la tarifa de valoración de 0 a 999 puntos de A.P.M..
- Se acompaña como ANEXO la normativa que regula el A.P.M. actualizada con la creación del 6º factor.
- Se adquiere el compromiso de que en el próximo Convenio se estudiará el establecimiento de una relación adecuada incentivo/salario.

Artículo 112.- Complemento de Calidad y Cantidad.- Los valores vigentes en Diciembre de 1986 se incrementan un 6,74 % para 1987 y en el incremento previsto del IPC más un punto para 1988 sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación de la revisión que se establece en el artículo correspondiente.

En consecuencia el valor mínimo de la Tarifa nivel I que en Diciembre de 1986 era de 2.563 para 1987 pasa a ser de 2.756-Ptas.

Las relaciones fundamentales, al incrementarse porcentualmente todos los valores, se mantienen invariables, a saber:

- Mínimo tarifa nivel II: Mínimo tarifa nivel I = 2'11
- Máximo tarifa nivel II: Máximo tarifa nivel I = 4'10
- Máximo tarifa nivel III: Mínimo tarifa nivel I = 24'42
- Máximo tarifa nivel I: Mínimo tarifa nivel I = 5'96

La normativa puesta al día, con la introducción del grado B, se acompaña como ANEXO VI, en caso de introducir modificaciones en dicha normativa, se hará de acuerdo con el Comité de Empresa.

La tarifa de valor/punto del C.C.C. se incluye como ANEXO VI.

En caso de introducción de tarifas mejoradas para el personal obrero se considerará con el Comité su repercusión en los valores del C.C.C.

Artículo 122.- Otros pluses.- El resto de pluses existentes en la actualidad y que a continuación se detallan, se incrementan en las mismas condiciones que el salario y sueldo base sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación de la revisión prevista en el artículo correspondiente.

Tales pluses son:

- Distancia
- Negro humo
- Talco
- Calor
- Bomberos
- Electrónica
- Desgaste herramientas (Ver ANEXO VII)

Por el concepto Desplazamiento comida, se establece para el año 1987 un valor de 4.500 Ptas/mes; para 1988 tendrá el mismo incremento que experimenten los sueldos en dicho año.

Artículo 132.- Gratificaciones legales.- En 15 de Julio y 15 de Diciembre, se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominarán de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de salario o sueldo base, complemento sueldo, complemento no absorbible y complemento cuarto equipo, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

El incentivo se pagará conforme al promedio del semestre anterior, a razón de 225 horas y el C.C.C. será el correspondiente al mes de la gratificación de que se trate.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

Artículo 142.- Beneficios.- En la liquidación de nómina del mes de Febrero se abonará, un complemento salarial equivalente a 15 días de salario o sueldo base, complemento sueldo, complemento no absorbible y complemento cuarto equipo, vigentes en aquel momento. La antigüedad no se computará por este concepto.

Para el personal obrero, se abonará, además, el importe de 15 días equivalentes a 112,50 horas de incentivo al promedio de la última gratificación, incrementado por el mismo porcentaje del Convenio.

El personal empleado percibirá la mitad del C.C.C. correspondiente al mes de Febrero.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la Paga de Beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 152.- Condiciones de pago de salarios.- El pago de salarios de todo el personal, se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

Artículo 162.- Anticipo quincenal obreros.- Se continuará el pago del anticipo quincenal de salarios los días 15 de cada mes, estableciéndose una cantidad fija de 30.000 Ptas.

Artículo 172.- Complemento sueldo y complemento no absorbible.- Se incrementarán en las mismas condiciones que el salario y sueldo base a excepción del montante correspondiente a los anteriores complementos de Jefe de Turno y de Puesto contemplado en el Artículo 17 del Convenio Colectivo 1985/86 y que consecuentemente no será objeto de revalorización.

CAPITULO III

Artículo 182.- Revisión incrementos.-

1. Si en el año 1987 el crecimiento del I.P.C. a 31-12-87 superase el previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año (5%), se abonará el diferencial de porcentaje hasta un máximo del 20% del I.P.C. previsto.
2. Si en el año 1988 el crecimiento del I.P.C. a 31-12-88 superase el previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, se abonará el diferencial de porcentaje hasta un máximo del 20% del I.P.C. previsto.

Dichas revisiones, de producirse, se aplicarán sobre los siguientes conceptos retributivos (Salario; Complemento Salario; Antigüedad; Gratificaciones; Beneficios; Incentivos; A.P.M. y C.C.C.; Plus Nocturno; Otros Pluses; Complemento de Puesto; Bonificación Festivos; Desplazamiento Vacaciones; Fondo Social y Ayuda Escolar).

3. Las revisiones anuales previstas en los apartados 1 y 2 se calcularán retroactivamente sobre el montante anual de las retribuciones revisables y se abonarán de una sola vez cuando se conozca el porcentaje de crecimiento del I.P.C. en cada uno de los dos años.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 192.- Organización del Trabajo.- Conscientes ambas partes de la necesidad de mantener la competitividad a través del mejoramiento del sistema productivo que contribuya a incrementar la productividad como elemento imprescindible para la consolidación de la Empresa, las partes convienen en que los factores en los que se debe incidir fundamentalmente son:

- Inversiones en maquinaria, instalaciones y procesos.
- Mejoras tecnológicas del producto.
- Organización del trabajo encaminada a conseguir mayor efectividad por la mejor utilización de los medios productivos.
- Mejora de las condiciones ambientales y de seguridad encaminadas a elevar el nivel de calidad del trabajo.

Con la finalidad de seguir la evolución de dichos factores, se mantiene la actual Comisión Mixta de Productividad.

Todo ello se realizará en la perspectiva del mantenimiento de los puestos de trabajo, informando la Empresa, semestralmente, del estado y avance de todos los factores citados y dará información complementaria que permita conocer su evolución a los representantes de los trabajadores.

De los planes de inversión, así como de las grandes líneas organizativas, se informará previamente y con detalle a la Comisión de Seguimiento.

Por todo ello, la Empresa asume el compromiso de continuar con la política de inversiones, en racionalidad con la evolución del mercado y los trabajadores en su respuesta a ella en la adopción de acuerdos coyunturales encaminados al objetivo de consolidación de la Empresa.

Sección 28

CONTRATACION - TRABAJOS EXTERIORES

Artículo 202.- Contratación.-

1. Cuando las necesidades de la Empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección por medio de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Legislación Vigente.

En la medida en que se vayan alcanzando los objetivos propuestos de consolidación de la Empresa y en función de las necesidades que se produzcan, se incorporarán a la plantilla APRENDICES, formalizando los contratos de la modalidad "Para la Formación" prevista por la Legislación Vigente.

La Empresa se compromete a formalizar contratos a 7 APRENDICES durante 1987 y a 8 APRENDICES durante 1988.

El contrato será de un año, que se prorrogará un segundo y un tercer año, con la condición de que al término de cada curso haya aprobado el mismo en su totalidad.

Estos trabajadores realizarán en la Empresa trabajos efectivos retribuidos reduciéndose en 2 horas la jornada laboral ordinaria, sin pérdida de retribución, que dedicarán al proceso formativo en un Centro de Formación Profesional Oficial o Autorizado, en alguna especialidad propia de los Oficios desarrollados en el Taller de Mantenimiento de la Empresa. Durante los periodos no lectivos del Centro de Formación al que asistan, su jornada de trabajo efectiva en la Empresa será completa.

Al término del período total de formación y además del grado que haya podido alcanzar en sus estudios, será sometido a una prueba práctica en la Empresa, que, de ser superada le dará la categoría y calificación de Oficial de 3ª. Ello no significa compromiso de la Empresa para incorporarlo a su plantilla de personal propio, al término de su contrato.

Si al término del contrato, la Empresa decide que no puede incorporarle a su plantilla de Mantenimiento podrá darle la opción a incorporarlo a su plantilla de Fabricación.

Artículo 212.- Comisión Mixta de Trabajos Externos.- Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad; y en este sentido se mantendrá informado al Comité de Representantes de los Trabajadores a través de una Comisión formada por cuatro miembros del propio Comité y dos representantes de la Empresa, que se reunirán con una secuencia trimestral, para conocer:

- Información de todos los trabajos realizados dentro de Fábrica por Empresas externas.
- Control de la situación de Alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las Empresas externas.
- Control de las condiciones de seguridad e higiene, con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

Sección 38

JORNADA LABORAL - VACACIONES - CALENDARIO LABORAL
HORAS EXTRAS - PERMISOS

Artículo 221.- Jornada Laboral.- El descanso para tomar el bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el número 2 del Artículo 1 de la Ley 4/1983, sin perjuicio de que se siga retribuyendo dicho tiempo de presencia en la forma y con los conceptos de salario y antigüedad con que se ha venido haciendo hasta el presente.

Quedan establecidas las siguientes jornadas:

I - Centro de Manresa

- Personal con horario de producción:

1987: 1.799 horas efec./año
1988: 1.793 horas efec./año

- Personal con horario de Oficinas:

1987: 1.773 horas efec./año
1988: 1.765 horas efec./año

- Obreros y empleados afectos al régimen de 4 equipos mientras permanezcan en él:

1987: 1.753,5 horas efec./año
1988: 1.738,5 horas efec./año

La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia, de cuando lo sea por decisión de la Empresa. En el primer supuesto, si se produce exceso, deberá trabajarse y si se produce déficit, recuperarse. En el segundo supuesto, si se produce déficit, no vendrá obligado a recuperarse, y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlos como extraordinarios o no trabajarlos.

II - Oficinas Centrales de Plaza Cerdá y Centros Comerciales:

1736 horas efectivas/año.

Para los Centros Comerciales en base a la jornada anual, y en los Calendarios de cada localidad, se establecerán unos horarios que cubran una jornada como mínimo hasta las 19 horas de la tarde.

Artículo 232.- Vacaciones.-

1. Se mantiene el período anual de 26 días laborales. La Fábrica los realizará básicamente en un sólo período en los centros con calendario normal y, en los centros en que se trabaje en régimen de 4 equipos, en uno o dos períodos, de los cuales uno será, por lo menos, de tres semanas sucesivas e ininterrumpidas en período estival. En ambos casos se efectuará escalonadamente en la parada y puesta en marcha.
2. Los centros que por su especial cometido, (mantención, almacenes, centros comerciales, etc.), no pueden aplicar este sistema, acordarán las vacaciones de forma individual, atendiendo a las necesidades de cada momento.
3. El personal de manutención no afecto al Calendario de 4 equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de Agosto, en la primera o segunda quincena.
4. En el caso de que la esposa de un operario de Taller trabaje en Fábrica, efectuarán las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, como en el caso de matrimonios de fabricación, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

Artículo 242.- Calendario Laboral y Horarios.- Se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de Noviembre del año anterior.

La reducción de jornada pactada para el personal empleado de Manresa con horario de oficinas podrá optarse colectivamente para aplicarlo como ampliación de los días de jornada intensiva, o como día de libre disposición.

A este mismo personal se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las 13h. 3/4 a las 14h. 1/4 previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo de fecha 27-6-1984, reflejado en el ANEXO N2 15 del Convenio Colectivo de 1984, respecto al calendario intensivo de 4 equipos, se incorpora al presente Convenio como ANEXO VIII así como en ANEXO IX el acuerdo de 1987.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales, exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral del Correspondiente Ente Autonómico además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festiva. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior. El Jueves y el Sábado Santo, no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

Artículo 252.- Horas Extras.- Como medida de colaboración a una nacional y solidaria Política de Empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, en base a los siguientes criterios:

- 1º- Supresión de las horas extras habituales.
- 2º- Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Representantes de los Trabajadores.
- 3º- Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.
- 4º- A criterio del trabajador se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles y el 100% si son realizadas en días festivos.

Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Artículo 262.- Permisos.-

1. **Permisos retribuidos.-** El trabajador con la posible antelación, y justificando debidamente la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a la remuneración de su salario, complemento salario 4º equipo y premio mínimo por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:
 - Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.
 - Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
 - Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.
 - Fallecimiento de los familiares del apartado anterior, incluyendo además hermanos y abuelos políticos: Tres días naturales.
 - Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos, cuando sea grave: Tres días naturales.
 - Cambio de domicilio: Un día natural.

Todos estos periodos podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales, en caso de justificada necesidad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento que los justifique.

También se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado.

2. **Permiso matrimonial.-** Será de quince días naturales, que se retribuirán a salario real, incluido el premio de producción o A.P.M. de los días laborales correspondientes a dicho periodo. Dicho periodo de producción o A.P.M. se abonará a razón del valor horario percibido en la gratificación inmediata anterior.

El personal empleado tendrá derecho a este permiso sin merma de su retribución.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

3. **Permisos de asistencia a consultorio médico.-** Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución (salario fijo más premio mínimo), el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo. El salario fijo mencionado incluirá el complemento salario 4º Equipo.

4. **Permisos no retribuidos.-** Se concederá permiso no retribuido para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años, por el tiempo necesario, previa solicitud y su posterior justificación.

5. Se acompaña como ANEXO XIV la normativa vigente para la concesión de permisos.

6. Excedencias.-

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente.

A. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y

B. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL CONVENIO.

Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas EXCEDENCIAS, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de EXCEDENCIA a la que desean acogerse.

1. CONDICIONES DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

- Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.

- La duración de la excedencia será entre 2 a 5 años.

- No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las valentes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

2. CONDICIONES DE LAS EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS DEL CONVENIO.

- Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.

- La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

- La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

- a) Falta de Personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.
- d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que queda resultará de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto designado.
- e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrir a la Empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.

- Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del total de la plantilla de la Empresa.

- El trabajador excedente tendrá garantizado el reintegro en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la cate-

goria y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

II. EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

- A. Nombramiento para cargo público, cuando el interesado acredite que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reintegrarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.
- B. En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.
- C. La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o equivalente con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo dicho Servicio podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a 15 días consecutivos, en jornadas completas, siempre que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Sección 4ª

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 272.- Personal Obrero.- Los oficiales de 3ª, pasarán a Oficiales de 2ª automáticamente al cumplir el 3º año de antigüedad como oficial de 3ª.

Se otorga la categoría de Oficial de 3ª a los Profesionales de la Industria que en un plazo de 4 años realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada.

La capacidad y profesionalidad necesarias se acreditarán por medio de una prueba de carácter práctico, referente a los trabajos habitualmente desarrollados hasta el momento.

Para que los oficiales turnistas puedan alcanzar la máxima categoría, se conviene que adicionalmente un 25% del tiempo de trabajo lo empleen en trabajos calificadas como de Curva B. Por lo tanto ascenderán automáticamente una categoría, cada tres años, resultado acordado de dividir las 1.500 horas que se venían computando en el Departamento de Mantenimiento por el porcentaje de tiempo antes indicado.

De la anterior normativa, se exceptúan tan sólo dos casos:

- 1.- Acoger el periodo a criterio de la Empresa por manifiesta competencia.
- 2.- No acceder al ascenso por manifiesta incapacidad.

En los años en que por parte de la Jefatura correspondiente, no se haya promovido ninguna plaza de Oficial 1ª, la Empresa

abrirá concurso para que puedan concurrir al mismo los Oficiales de 2ª que se consideren capacitados.

A partir del 12 de Enero de 1988 todos los Profesionales de la Industria 1ª, tendrán el mismo salario, equiparándose por tanto al colectivo de Profesionales de la Industria de 1ª, que en 1987 tienen el coeficiente 1,02, manteniéndose el coeficiente 1, para los nuevos ingresos de personal que pasarán al 1,02 al cabo de un año de experiencia en la Empresa.

El salario de los Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª, pasarán a ser el resultante de multiplicar el salario del Profesional de la Industria de 1ª coeficiente 1, por 1,04, 1,03 y 1,02 respectivamente.

Artículo 282.- Clasificación Profesional Personal Empleado.- El personal TECNICO, EMPLEADO y SUBALTERNO, quedará clasificado en 11 niveles profesionales, cuyos coeficientes de valoración son los siguientes:

NIVEL	COEFICIENTE
1	1,--
2	1,08
3	1,15
4	1,22
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de empleados, estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como ANEXO XII.

Las categorías anteriores a la clasificación profesional por niveles, persistirán solo a los efectos de determinación de los grupos de cotización A la Seguridad Social hasta la aprobación por la Administración de la propuesta acordada de asimilación de los niveles a los grupos de las tarifas de cotización.

CAPITULO V

COMPLEMENTOS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 292.- Normas Generales.-

1. Para el cálculo de los complementos a cargo de la Empresa, en las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 14 de Enero de 1985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.
2. El complemento a cargo de la Empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener, otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

Se exceptúa de la norma establecida en el párrafo anterior el caso del complemento de Pensiones mínimas.

Artículo 308.- Jubilación.-

1. El personal de la Empresa jubilado con anterioridad a la entrada en vigor del régimen de jubilación del 30-9-1966, se le mantiene el régimen consistente en una ayuda de 1.000 ptas. mensuales a razón de doce pagas al año a cargo de la Empresa.
2. A los trabajadores con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decida jubilarse voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, sin rebasar esta última edad, la Empresa les complementará la pensión de la Seguridad Social, calculada en la forma estipulada en el apartado 1 del artículo anterior hasta alcanzar el 95% del Salario real neto promedio de los 24 meses anteriores a la fecha de jubilación.

Se establece para todos los trabajadores que se jubilen por Convenio durante la vigencia del mismo a los 60, 61 o 62 años, una paga única de 50.000 ptas.

En alternativa, el cálculo del promedio se podrá hacer sobre los doce meses anteriores a la fecha de jubilación.

Este salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: salario o sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, C.C.C. o incentivo o A.P.M.. Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las rejas que conceda la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o prácticas salvo que pase a regirse por el régimen normal.

Artículo 319.- Complemento de las pensiones de Viudedad y Orfandad.-

1. Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas de trabajadores en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 21-12-1984.
2. Las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de Diciembre de 1984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el Salario real neto del marido, calculado sobre el promedio teórico que hubiera percibido, de hallarse en activo en los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento. Este Salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, C.C.C. o incentivo A.P.M..

Cuando se produzcan revalorizaciones de las Pensiones de la Seguridad Social, el complemento a cargo de la Empresa, las absorberá reduciéndose en igual cuantía.

3. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en I.L.T. o Invalidez provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de 1 año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

- Si la viuda contrae nuevo matrimonio.
- En el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.

4. En los supuestos en que la Pensión de Viudedad de la Seguridad Social que queda a un trabajador se reconociera proporcionalmente a más de una beneficiaria, las Pensiones complementarias a cargo de la Empresa que se regulan en este artículo, se prorratearán en la misma proporción.

Artículo 320.- Orfandad total.- Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la Empresa complementará la pensión de Orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

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

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

Artículo 321.- Invalidez.-

1. Para los casos de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:
 - a. Reintegrar al trabajador afectado facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

- E. Complementar la pensión hasta alcanzar el 95% del salario real neto.

El sistema de cálculo de dicho porcentaje será el mismo que se utiliza en Jubilación.

A los efectos del cómputo de la base se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los últimos 12 meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de Invalidez.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el apartado D., que su percepción salarial, no será inferior al 95% del salario real neto previsto en el párrafo E..

2. En los casos de Invalidez Provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95% del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de Plus Familiar proveniente de la legislación anterior a 18 de Enero de 1967, referida al abono durante 2 años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo que le correspondiera por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

Artículo 342.- Complemento de Pensiones.- La Empresa complementará hasta 70.000 ptas. en 1987 y hasta 35.000 ptas. en 1988 las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores correspondientes a los siguientes conceptos:

- Pensiones de Jubilación.
- Pensiones de Invalidez.
- Pensiones de Viudedad de viudas de Trabajadores en activo cuyo hecho causante sea de fecha anterior al 18 de Enero de 1976.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

Artículo 352.- Fondo Social.- Se mantiene el Fondo de Ayuda Social con una dotación de 4.440 ptas. por trabajador y año incrementada en el 6,74% más la posible revisión para 1987 y con el incremento del Convenio más la revisión para 1988.

Dicho Fondo se aplicará a las siguientes partidas:

- Ayuda a Subnormalidad.
- Becas.
- Cultura y Deportes.
- Comisión Ayuda.
- Ayuda Familiar.
- Estudios de trabajadores.

El fondo será distribuido en cada Centro de Trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas. Los valores resultantes se adjuntan en ANEXO XV.

Artículo 362.- Seguro de vida colectivo.- Se incrementará el capital asegurado, situándose en los siguientes importes:

- 700.000 ptas. para el año 1987
- 800.000 ptas. para el año 1988

Artículo 372.- Ayuda Escolar.- Percibirán ayuda escolar los beneficiarios cuya edad se halle comprendida entre los 2 y 18 años ambos inclusive en 1987 y entre 2 y 19 años ambos inclusive en 1988.

Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

Los beneficiarios de Pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 1-1-1979, tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones

nes generales establecidas. No alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha. El importe de la Ayuda Escolar será el correspondiente a 1986 incrementado en el 6,74% más la posible revisión para 1987 y para 1988 el resultante de 1987 incrementado con lo que resulte del Convenio más la revisión de 1988. La asignación se incluirá en la nómina del mes de Agosto.

Artículo 388.- Fondo de Asistencia.- Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

F. Procesos de enfermedad común o accidente extra-laboral:

Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.
- Duración de la baja superior a 3 días naturales.

La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del 1º al 3º día inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia.

Del 4º al 34º día ambos inclusive: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento 42 equipo e incentivo mínimo.

Desde el día 35º: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento 42 equipo y promedio incentivo del semestre natural anterior.

B. Procesos de Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional:

Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.
- Se complementará durante todo el periodo de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua Patronal (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

La Empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaren inexactitudes en el dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas y tratamiento. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

Artículo 392.- Préstamos.- Se concederán previa solicitud de los mismos, 15 préstamos de hasta 500.000 ptas. cada uno al 7% anual para la adquisición de vivienda en cada uno de los años 1987 y 1988; la devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años a razón de 12 o 14 mensualidades por año, según conveniencia del interesado.

Artículo 402.- Premios por veinticinco y cuarenta años de servicio.-

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25 ó 40 años, percibirá como premio, según el periodo, las percepciones siguientes:

A. Por 25 años cumplidos de servicio:

- Empleados: El importe del sueldo correspondiente a una mensualidad comprendiendo el sueldo base, complemento sueldo, complemento no absorbible, antigüedad y C.C.C.
- Obreros: El importe correspondiente a 240 horas de salario base y antigüedad de hora natural y 225 horas de incentivo.

B. Por 40 años cumplidos de servicio:

- Empleados: El importe de 2 mensualidades de los conceptos indicados en su apartado A..
- Obreros: El importe de 480 horas de salario y 450 de incentivos de los conceptos expresados en el apartado A..

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad, en activo se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 41.- Plus Familiar y Protección a la Familia.- Continúa en aplicación el régimen de Plus Familiar a las nuevas situaciones familiares según Legislación Vigente hasta 1967 al personal ingresado con anterioridad a 13 de Marzo de 1974 para el Centro de Manresa y a 12 de Enero de 1972 para los demás Centros de la Empresa.

El personal ingresado con posterioridad a dicha fecha, se registrará por el régimen general de la Seguridad Social vigente.

Artículo 42.- Econoasta.- Los pensionistas y viudas de pensionistas por invalidez o jubilación, tendrán también derecho a su utilización.

Las viudas perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra Empresa.

La Empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges, un descuento del 45% sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca PIRELLI, destinados a uso propio.

CAPITULO VI

DERECHOS DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 432.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los Delegados de Personal.

Artículo 442.- Derecho de Reunión.- Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la Empresa, el derecho se amplía en dos horas por trabajador y año natural.
2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.
4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención repercuta, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente graves.

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

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

Artículo 45.- Derechos de la representación unitaria de los trabajadores.-

- 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 este 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, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

- b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

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

- Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.
- Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aun sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

- c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de los distintos centros de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.
- d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de

la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

Artículo 46.- Derechos referentes a las Centrales Sindicales.-

- a) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La Empresa dará facultades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

- b) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa afectará las antedichas deducciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

- c) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.
- d) En el Centro de Trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuada para el desarrollo de sus funciones.
- e) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.
- f) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

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

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los Delegados Sindicales.

- g) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.
- h) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

El conjunto de derechos, garantías y competencias que se pactan en este Capítulo para los Comités de Empresa y Centrales Sindicales, es a reserva de las mejoras que pueda introducir la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuyo contenido en su caso será aplicable.

Artículo 47.- Grupo de No Afiliados.- Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 46 anterior, letra g).

La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación de relaciones laborales a los miembros del Comité pertenecientes al grupo de no afiliados; asimismo les reconoce la posibilidad de asistir a reuniones de ámbito Estatal o Internacional que organice la Empresa.

Artículo 48.- Presencia de personal externo.- Las Secciones Sindicales (artículo 46, letras g) y h)) y el grupo de No Afiliados (artículo 47) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada Centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del Centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Artículo 498.- Derecho Supletorio.- En todo lo no establecido en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Químicas vigente en el año 1981.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 502.- Remuneraciones anuales de carácter fijo.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del art. 5 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el ANEXO I

Artículo 512.- Salud Laboral.- En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971 y normativa concordante.

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

I. Principios generales.-

- A. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.
- B. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- C. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- D. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1) su generación; 2) su emisión y 3) su transmisión, y sólo en última estancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- E. En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.
- F. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

- G. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
- H. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PIRSA, la Empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

II. Comité de Seguridad y Salud Laboral.-

- A. El Comité de Seguridad y Salud Laboral que sustituye al actualmente denominado de Seguridad e Higiene, estará compuesto por siete representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el jefe de mantenimiento, el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa.
- B. Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- C. En las Secciones de Trabajo con más de 50 trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, nombrará de entre la plantilla al enlace de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.
- D. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.
- E. Los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

III. Vigilancia del riesgo.-

- A. La Dirección de la Empresa asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:
 1. Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.
 2. Un plan general de prevención.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- B. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

- A. El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la

Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

B. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

V. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

VI. Tecnología y organización del trabajo.-

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

VII. Protección a la maternidad.-

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

VIII. Cursos de Formación.-

Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos.-

En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 529.- Régimen de Faltas y Sanciones.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y como Derecho supletorio, en la Ordenanza de Industrias Químicas.

Artículo 530.- Autobuses transporte personal obrero.- Se mantiene el abono de este Servicio, según el régimen vigente, a saber:

75% a cargo de la Empresa.
25% a cargo del trabajador.

Artículo 540.- Prendas de Trabajo.-

1. Se dotará de tabardo a los carretilleros cuyo trabajo debe desarrollarse en el exterior o alternativamente dentro y fuera de las secciones de Fábrica.

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el A.M.F. y a los que se cuidan de la carga de camiones de A.P.A.

En todas las Secciones de Fábrica, existirán 2 tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

2. Asimismo, con carácter general y gratuito, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Personal Obrero = 2 Monos al año
1 Toalla al año, excepto Mezclas y A.M.F. operarios del A.M.N.H. que se entregan 2 al año.

Personal Empleado masculino de Fca. = Técnicos hasta jefe dpto. = 2 monos al año.
= Jefe Dpto. = 1 mono al año.
= 1 toalla al año.

Personal Empleado Femenino = 1 bata la año

Personal Femenino de Fca. = 2 batas.
= 1 toalla al año.

Se facilitará calzado de seguridad al personal que designe el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Su uso será obligatorio y exclusivo dentro de la Fábrica.

Artículo 550.- Servicio Militar.- Los trabajadores que se incorporen al cumplimiento de los deberes militares o equivalente percibirán durante la permanencia en el Servicio, las gratificaciones extraordinarias enteras de Verano y Navidad que les hubiese correspondido de trabajar en activo en la Empresa, así como cualquier otra de cuantas eventualmente pudieran concederse.

Se considera como tiempo de excedencia el del Servicio Militar o equivalente de carácter obligatorio o voluntario, por el mínimo de duración, reservándose el puesto laboral durante el mismo y dos meses más computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

Quienes estén cumpliendo el Servicio Militar, podrán reintegrarse al trabajo cuando tengan permisos superiores a 15 días consecutivos en jornadas completas, siempre que medie la autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa si disfrutan de permisos de menor duración.

CAPITULO VIII

PRELACION DE NORMAS - CONCURRENCIA - VINCULACION A LA TOTALIDAD - ABSORCION Y COMPENSACION - GARANTIA PERSONAL

Artículo 560.- Prelación de normas y Concurrencia.- El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o Convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 0, nº 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 570.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 580.- Absorción y Compensación.- Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Artículo 590.- Garantía Personal.- Se respetará a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO IX

COMISION PARITARIA

Artículo 600.- Comisión Paritaria.- Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que interviniéron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes de la Empresa. La Comisión podrá utili-

licar los servicios de Asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

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

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

DISPOSICION FINAL

Artículo 619.- Derecho Supletorio.- En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General de Trabajo de las Industrias Químicas y demás disposiciones de carácter general.

Constituyendo el presente Convenio Colectivo el texto articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de Convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que durante un periodo de seis meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, pueda, de ser necesario, reunirse la Comisión Paritaria para que, si existiere alguna condición vigente de naturaleza distinta o interpretación no contemplada en este Convenio, pueda en su caso ser incorporado al mismo.

ANEXO I

REMUNERACIONES MINIMAS ANUALES DE CARACTER FIJO

	1987
PERSONAL OBRERO	
Oficial 1a. y Prof. Ind. de 1a. coef.=1,02	1111505
Oficial 2a. de oficios auxiliares	1100606
Oficial 3a. y Prof. Ind. de 1a. coef.=1,00	1099711
Aprendiz 3o.	926254
Aprendiz 2o.	653827
Aprendiz 1o.	490370
PERSONAL SUBALTERNO, EMPLEADO Y TECNICO	
Nivel 11	2006753.
Nivel 10	1890592.
Nivel 9	1774396.
Nivel 8	1668780.
Nivel 7	1563162.
Nivel 6	1468108.
Nivel 5	1373092.
Nivel 4	1288543.
Nivel 3	1214627.
Nivel 2	1140679.
Nivel 1	1056185.

Nota: No incluyen antigüedad, plusas ni incentivos.

ANEXO II

VALORES DEFINITIVOS CONVENIO 1988

VALORES CONVENIO 1987 (17/1/87)

Coef. bases (2110.67/2102) 1.004125 Inc. Convenio 1.0674

	5	10	20	30	40	50	60	62	64	66	68	70	72	74	76	78	80	
1ª. 3a - PROF. IND. 1a. coef=1																		
SALARIO	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	421.618	
Pres. N. PRESENCIA	421.618	432.288	444.823	458.006	471.833	486.308	491.438	537.643	563.849	583.498	578.138	594.771	578.412	584.053	588.694	593.335	577.976	602.618
Pres. N. NATURAL	303.267	311.839	320.411	326.915	333.620	336.325	367.029	403.734	407.075	410.416	413.757	417.097	420.438	423.779	427.120	430.461	433.802	
NOCTURNIDAD	125.69	128.33	131.97	137.63	142.47	147.31	158.78	158.78	158.78	158.78	158.78	158.78	158.78	158.78	163.13	164.82	165.31	
NOCT.FESTIVOS	476.30	478.32	490.48	510.86	523.87	536.88	578.40	594.88	594.88	594.88	594.88	594.88	594.88	594.88	612.28	615.35	619.89	
N. E. LAB.	505.687	520.082	534.394	563.182	591.969	620.757	649.544	678.332	684.089	689.847	695.604	701.362	707.119	712.877	718.634	724.392	730.149	
N. E. FEST.	795.894	812.859	829.822	863.751	897.678	931.607	965.534	979.463	806.248	811.034	815.819	820.604	825.390	840.177	844.962	853.748	860.533	
1ª. 2a coef=1.02																		
SALARIO	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	425.635	
Pres. N. PRESENCIA	425.635	437.437	449.039	472.245	493.449	514.653	541.859	563.062	563.786	574.387	578.988	583.589	588.190	592.791	597.392	602.993	608.594	
Pres. N. NATURAL	305.542	314.892	323.247	329.932	336.626	371.361	390.054	408.747	410.110	413.451	416.792	420.133	423.474	426.815	430.156	433.496	436.838	
NOCTURNIDAD	126.74	129.42	132.10	138.12	143.95	148.99	159.86	159.86	159.86	159.86	159.86	159.86	159.86	163.31	164.40	167.49	168.56	
NOCT.FESTIVOS	475.25	482.87	490.49	515.49	540.49	565.49	600.33	600.33	600.33	600.33	600.33	600.33	600.33	615.81	622.07	628.33	630.77	
N. E. LAB.	506.508	520.903	535.298	564.083	592.870	621.658	650.445	679.233	684.990	690.748	696.505	702.262	708.020	713.777	719.535	725.293	731.050	
N. E. FEST.	796.957	813.923	830.888	864.813	898.742	932.670	966.598	970.525	801.312	814.097	826.883	839.668	852.454	865.240	878.025	890.810	903.596	
1ª. 1a - PROF. IND. 1a. coef=1.02																		
SALARIO	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	430.050	
Pres. N. PRESENCIA	430.050	441.632	453.213	476.460	499.665	522.870	546.075	569.280	573.921	578.562	583.203	587.844	592.485	597.126	601.767	606.408	611.050	
Pres. N. NATURAL	309.577	317.929	326.282	342.987	359.690	376.395	393.099	409.804	413.145	416.486	419.827	423.168	426.509	429.850	433.191	436.532	439.873	
NOCTURNIDAD	127.24	130.50	133.77	140.29	146.78	153.17	162.04	162.04	162.04	162.04	162.04	162.04	162.04	162.04	166.40	167.49	169.55	
NOCT.FESTIVOS	460.59	468.30	476.01	519.85	545.94	567.79	588.36	605.85	606.85	606.85	606.85	606.85	606.85	606.85	624.25	627.51	631.86	
N. E. LAB.	507.409	521.803	536.197	564.984	593.772	622.559	651.347	680.134	685.892	691.649	697.407	703.164	708.922	714.679	720.437	726.194	731.952	
N. E. FEST.	798.018	814.983	831.948	865.873	899.802	933.730	967.659	971.586	808.372	815.157	821.944	828.728	835.513	842.300	849.086	855.871	862.657	
ANTIGÜEDAD	0.000	11.502	23.005	44.410	55.615	92.820	116.025	139.230	145.871	148.512	153.153	157.794	162.435	167.075	171.717	176.358	181.000	
Remuneración de 1ª. 1ª =	185.729	gram/mora	0.450 DE % SOBRE SAL. BASE COEF. =1	421.618														
Remuneración de 1ª. 2ª =	252.971	gram/mora	0.610 DE % SOBRE SAL. BASE COEF. =1	421.618														
Remuneración de 1ª. 3ª =	251.375	gram/mora	0.250 DE % SOBRE SAL. BASE COEF. =1	421.618														

ANEXO III

P. I. N. S. R.
Carretera

TARIFAS DE INCENTIVOS 87

Puntos Tot.	Hasta 210	De 211 a 255	De 256 a 308	De 309 a 373	Sup. a 373	Exp. Conf.
R. p.	D1	E1	F1	G1	H1	
95	51.57	51.57	51.57	51.57	53.71	0.00
96	51.57	51.57	51.57	54.07	56.82	0.00
97	51.57	51.57	53.98	56.91	59.96	0.00
98	51.57	53.82	56.38	59.76	63.08	0.00
99	53.68	56.20	59.17	62.60	66.20	0.00
100	55.90	58.59	61.76	65.44	69.32	65.44
101	58.11	60.98	64.35	68.29	72.44	68.29
102	60.34	63.37	66.95	71.12	75.56	71.12
103	62.55	65.75	69.54	73.98	78.68	73.98
104	64.77	68.13	72.13	76.81	81.81	76.81
105	67.00	70.52	74.72	79.66	84.92	79.66
106	69.21	72.90	77.31	82.51	88.05	82.51
107	71.43	75.31	79.91	85.35	91.17	85.35
108	73.66	77.69	82.49	88.19	94.28	88.19
109	75.88	80.08	85.09	91.04	97.42	91.04
110	78.09	82.46	87.67	93.86	100.53	93.86
111	80.32	84.85	90.26	96.73	103.65	96.73
112	82.54	87.24	92.86	99.57	106.77	99.57
113	84.75	89.63	95.44	102.41	109.89	102.41
114	86.98	92.01	98.04	105.26	113.00	105.26
115	89.19	94.40	100.62	108.09	116.14	108.09
116	91.41	96.79	103.23	110.91	119.28	110.91
117	93.62	99.18	105.83	113.72	122.43	113.72
118	95.84	101.57	108.41	116.51	125.58	116.51
119	98.05	103.96	111.00	119.29	128.73	119.29
120	100.26	106.35	113.58	122.08	131.88	122.08
121	102.47	108.74	116.16	124.87	135.03	124.87
122	104.68	111.13	118.74	127.66	138.18	127.66
123	106.89	113.52	121.32	130.45	141.33	130.45
124	109.10	115.91	123.90	133.23	144.48	133.23
125	111.31	118.30	126.48	136.01	147.63	136.01
126	113.52	120.69	129.06	138.79	150.78	138.79
127	115.73	123.08	131.64	141.57	153.93	141.57
128	117.94	125.47	134.22	144.35	157.08	144.35
129	120.15	127.86	136.80	147.13	160.23	147.13
130	122.36	130.25	139.38	149.91	163.38	149.91
131	124.57	132.64	141.96	152.69	166.53	152.69
132	126.78	135.03	144.54	155.47	169.68	155.47
133	128.99	137.42	147.12	158.25	172.83	158.25
134	131.20	139.81	149.70	161.03	175.98	161.03
135	133.41	142.20	152.28	163.81	179.13	163.81
136	135.62	144.59	154.86	166.59	182.28	166.59
137	137.83	146.98	157.44	169.37	185.43	169.37
138	140.04	149.37	160.02	172.15	188.58	172.15
139	142.25	151.76	162.60	174.93	191.73	174.93
140	144.46	154.15	165.18	177.71	194.88	177.71

ANEXO IV

TARIFAS ADICIONAL POR MERITO (1987)

Correc.horas= / 1.00502

Incr.conven.= 1.067400

Tarifas Adicional por Mérito MANUTENCION

PUNTOS VALORACION:	MANUTENCION	
	A1	B1
Hasta 1199	154'15	139'03
De 1200 a 1399	167'99	151'24
De 1400 a 1599	181'35	163'42
De 1600 a 1799	194'76	175'64
De 1800 a 1999	201'44	181'74
De 2000 a 2199	208'36	188'06
De 2200 a 2400	215'53	194'61

ANEXO V

TARIFAS ADICIONAL POR MERITO (1987)

Correc.horas= / 1.00502

Incr.conven.= 1.067400

Tarifas Adicional por Mérito CENTRALES

PUNTOS VALORACION:	CENTRALES	
	M1	M2
Hasta 1199	162'46	140'96
De 1200 a 1399	176'29	151'24
De 1400 a 1599	189'66	163'42
De 1600 a 1799	203'06	175'64
De 1800 a 1999	209'73	181'74
De 2000 a 2199	216'64	188'06
De 2200 a 2400	223'79	194'61

ANEXO VI

TARIFAS C.C.C. EMPLEADOS

Nivel Profesional	VALORACION MINIMA (14 Puntos)		Valor de cada punto a partir del 15 hasta el 84
	Relación de cada nivel con el 10	Total pesetas	
	(a)	(b)	
1	1	2.736	193,871
2	1'111	3.040	261,671
3	1'221	3.343	329,500
4	1'332	3.647	397,314
5	1'443	3.951	465,114
6	1'555	4.255	532,943
7	1'666	4.558	600,743
8	1'777	4.862	668,557
9	1'887	5.166	736,371
10	1'999	5.469	804,186
11	2'110	5.773	872,000

IMPORTE C.C.C. = a + b x (nº puntos - 14)

Quando exista valoración por mando este importe se multiplicará por el coeficiente resultante de la misma (0'88 a 1'30).

ANEXO VII

PLUSSES VARIOS

DEBEROS

PRIMAS NEGRO EURO

pesetas/hora

32,95

M-2 Aprovisionamiento Negro Euro.
M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista Roller-Dia y Auxiliares By.
M-4 y M-5 Banbury, Maquinista By., Bomador y Molinero.

pesetas/hora	
	M-7 Carretilleros piso Bye. M-8 Fosificación ingredientes. AB-1 Batida y suministro negro humo. LB-1/2 Limpieza Banburye.
26,31	M-1 Guillotina Guiz. M-2 y M-5 Banbury, Auxiliar Recogida o Trefilista Strainer. M-7 Carretilleros planta baja. M-9 Trabajos varios sección Mezclas. TE-1/2 Transportes con carretilla sección Mezclas. POP-1/2 Reparar zona en mezcladores 50". PD Sala Disoluciones
23,02	AE-1 Horas suministro materiales a Mezclas y Disoluciones. PD Preparación disoluciones Tratamiento Litzler. TE-29 Preparación disoluciones Tratamiento Litzler.
15,43	V-1 Pintado cubiertas gigantes. V-28 Pintado cubiertas grupo plano. CE Servicios Interiores Limpieza con máquina en Sección Mezclas.
12,15	TC-11 Pintado y recogida cubiertas crudas en máquina SPRING.
RECASTE HERRAMIENTAS : 2.648,22 pesetas .	
PRIMAS CALOR (Solo meses JUNIO a SEPTIEMBRE)	
pesetas/hora	
22,07	V-1, CV-5, CA-40 y CV-7 Vulcanizadores cubiertas auto I y II, Vulcanizadores Cámaras, Vulcanizadores cubiertas Velo, Velomotor y Trial. CRX Control regulación maquinaria (Controles en vulcanizador).
20,30	Turnistas. CVV Preparación, controles y montaje utillaje vulcanización. CVV-2 Cambios utillaje vulcanización.
18,19	VD Vulcanizaciones diversas.
18,10	CIP Controladores Ingeniería Proceso (Vulcanización). CQR-1/2 Control Calidad Producción (Vulcanización) CTA-4 2º control cubiertas turismo (Símbolo nº 5 Notificar defecto a vulcanización)
14,37	V-2 Transporte y aprovisionamiento cubiertas gigantes a vulcanizadores. CTV-1 Aprovisionamiento cubiertas a vulcanizadores. CAV-2 Vulcanización y acabado cámaras vulcanización. MEX Montaje moldes y Cámaras Vulcanización. Recinto turnistas vulcanización I.
13,23	CE Transportes varios carretilla motor explosión Vulcanización. LA Limpieza Sección Vulcanización. PMU Preparación y mantenimiento utillaje. TV-1/2 Transporte materiales y varios. CBV-1/2 Controles varios y desperdicios. CFI Control fases intermedias elaboración cámaras. CTA-3 Pintado cubiertas (Solo símbolo nº 9 Pintado BR cubiertas turismo en Vulcanización II).
12,15	V-1 Suministro, pintado, pinchado y estibado cubiertas gigantes. V-28 Acabado, pintado, pinchado, suministro y transporte cubiertas. C-8 Preparación y regulación utillaje y maquinaria en los cambios de medida. (En recinto Vulcanización) C-13 Preparación y conservación utillaje (En recinto Vulcanización)

pesetas/hora	
4,79	CA-38 Transporte cámaras juntas a vulcanizadores. RC Reparar cubiertas en recinto ubicado en Vulcanización. CA-3 Reparación cámaras aire.
PRIMA TALCO	
pesetas/Año o fracción	
6,64	CA-12 Junta de cámaras testa-testa máquina ERBO. CA-23 Junta de cámaras testa-testa máq. WELPSTEIN. CA-52 Junta de cámaras en PIRELLI. CV-6 Entalado y pinchado cubiertas. CV-7 Vulcanización cubiertas Velo, Velomotor y Trial (Solo símbolo 2 Entalado y pinchado cubiertas).
PRIMA DIPLOMADOS EN ELECTRONICA	
pesetas/hora	
20,13	Oficial 1º
15,10	Oficial 2º
11,36	Oficial 3º

PLUSES VARIOS EMPLEADOS**Primas Negro Humo**

Empleados:	Técnicos	
	Peritos	7.268,99 pesetas/mes.
	Ayud.Técnicos	
	Encargados	6.605,07 pesetas/mes.
	Administrativos	5.726,60 pesetas/mes.

Primas Calor

Empleados	8.826,33 pesetas/mes.
-----------	-----------------------

Primas Bomberos

Obreros y Empleados.	2.207,38 pesetas/mes.
----------------------	-----------------------

Plus Distancia

Obreros y Empleados.	Los valores del año 1986, incrementados en un 6,74%
----------------------	---

Actualización de los valores del pacto tercero del acta final de 31 de Mayo de 1985 para empleados de Manutención:

Primas Negro Humo

	Técnicos	
	Peritos	44,40 pesetas/hora.
	Ayud.Técnicos	
	Asistentes	40,03 pesetas/hora.
	Analistas Labº.	

Primas Calor (Junio a Septiembre)

	Técnicos	
	Peritos	20,65 pesetas/hora.
	Ayud. Técnicos	
	Asistentes	17,40 pesetas/hora.
	Analistas Labº.	

ANEXO VIII

En este Servei Territorial de Treball y ante la Autoridad Laboral, siendo las 14:30 horas del día 27.8.84 en trámite de Mediación

COMPARECEN:

De una parte la EMPRESA PROD. PIRELLI, S.A. representada por los señores al margen relacionados y,

De otra parte la representación de los trabajadores integrada por los señores al margen relacionados.

Celebrada la reunión entre las representaciones antes citadas ha recaído acuerdo sobre los puntos planteados, dándose por finalizada la Mediación CON AVENICIA, y - los siguientes

ACUERDOS

Aceptar al contenido del documento que se anexa para su registro en este Servei Territorial a los efectos oportunos.

ASISTENTES

M.E.T.-

Sebastià FRANCISCO
 Ferrer MARIANES
 José DELGADO
 Santiago DELAAT
 Manuel PINO
 Vicente CLOFF
 José RUBINALTA
 José PERES
 José CRIVANHA
 José FARRÉ
 José FLORES
 Manuel BUSTOS
 Rafael RODRÍGUEZ

Sindicato Sindical U.S.T.-

Jose PRAT

Asistidos:

Antonio ALARCON
 Juan DELGAL
 David FERNANDEZ
 Antonio MARTINEZ

-CCO-

Rafael FIDEL SOLER

-PRERA-

Rafael SOLER

Argente de NICOLÉ

José VERRAS

Los representantes del Comité No-Afiliados dejan constancia de su conformidad con el Acuerdo, se firmó por escrito el entender que el resultado del Referendum de 23 y 24.8.84 valdrá la legalidad vigente en materia de vacaciones.

El representante del grupo de CC.OO. manifiesta su satisfacción con el acuerdo, se firmó el día, al considerarlo que el resultado final del citado referéndum cumple los requisitos exigidos por el art. 80 del Estatuto de los Trabajadores.

En la día de la fecha, reunidas las representaciones al margen relacionadas, tras debatir ampliamente la situación de la Fábrica de Neumáticos de Productos Pirelli, S.A. en Manresa, suscriben los siguientes ACUERDOS, que se integrarán como anexo al texto del Convenio Colectivo del presente año 1984:

14 - La Empresa se compromete a la realización de los proyectos de transformación del Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados para hacer posible la fabricación de cubiertas de tecnología avanzada y adecuada a la demanda del mercado, principalmente de caucho radial metálico de 22" pulgadas y media, con una inversión de 1.700 millones de pesetas a realizar durante los años 1984, 1985, 1986 y 1987. Asimismo proseguirá con las inversiones previstas en el Departamento de Cubiertas II para mantener los niveles de competitividad.

A través de la Comisión de Seguimiento la Empresa facilitará información periódica de las previsiones a corto plazo y de las realizaciones del plan de transformación, así como de los posibles movimientos de personal necesarios para el mismo.

27 - La Representación de los Trabajadores acuerda con la Empresa prorrogar el vigente calendario de cuatro equipos del Departamento Cubiertas II y Servicios a tres años sucesivos (1985, 1986 y 1987), como condición necesaria para seguir garantizando el empleo del personal existente.

37 - Asimismo la Representación de los Trabajadores acepta que este tipo de calendario a que se refiere el punto anterior, pueda ser extendido gradualmente al resto de Fábrica, en la medida que la demanda de mercado lo requiera por un plazo de 10 años desde su inicio que le asegure la normal amortización de las importantes inversiones realizadas.

45 - El calendario detallado de cada año así como el conjunto de condiciones de trabajo en el sistema de cuatro equipos serán negociados anualmente en el seno del Comité de Empresa de Manresa para su ulterior inclusión en el correspondiente Convenio Colectivo.

51 - La Empresa aporta en documento anexo a los presentes Acuerdos información pormenorizada y detallada de las inversiones y transformación a realizar en el Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados.

Se incluye el calendario de realizaciones de las inversiones dentro de los márgenes de desviación razonables, para información y control de la Comisión de Seguimiento.

Asimismo la Empresa informará previamente a su efectividad a la Comisión de Seguimiento sobre los movimientos colectivos de personal exigidos por la realización del plan de inversiones, basándose los movimientos que signifiquen la mejor ocupación posible de este personal.

En los movimientos no colectivos de personal necesarios para la realización del plan de inversiones se buscarán fórmulas que eviten en lo posible la carga económica en sus percepciones.

67 - La Empresa se compromete a no acudir a regulaciones de empleo ni de jornada durante la realización de la transformación e inversiones acordadas en el punto 1º de este documento, siempre que persistan las actuales circunstancias de mercado. Si el desarrollo de estas circunstancias lo hiciesen necesario se procedería a la contratación de nuevo personal.

77 - Asimismo, representando este conjunto de medidas la fórmula idónea para mantener el nivel de empleo de la Fábrica de Neumáticos de Manresa, la Empresa se compromete, siempre a condición de que no empeore la presente situación del mercado, a mantener los actuales niveles de empleo, tanto durante la realización de este plan de reindustrialización como en el momento de su puesta en marcha.

85 - En la continuación y actualización anual de las condiciones de trabajo del personal afectado por el sistema de calendario de cuatro equipos, ambas partes establecen que anualmente examinarán los siguientes objetivos: La plena ocupación del personal y la máxima utilización de las instalaciones para el óptimo aprovechamiento de la capacidad productiva en relación con la demanda del mercado; el mantenimiento en lo posible del poder adquisitivo de los trabajadores y una posible reducción de la jornada, que favorezca la creación de empleo.

95 - El calendario de cada año se confeccionará, a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

a) Mínima apertura del período de vacaciones, teniendo como objetivo que se realicen entre el 1º de julio y el 15 de septiembre, a base de por lo menos tres semanas seguidas por cada equipo. Ningún festivo del Calendario Oficial de Fiestas de Catalunya ni ningún domingo, podrán ser considerados como días de vacaciones.

b) Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, en años sucesivos, de los períodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

105 - Para el personal del 4º equipo se confeccionará y aplicará en el año 1985 curvas especiales de incentivos que comprendan una mejora de 8'5 ptas. hora sobre las anteriores, tanto en primas variables como en primas fijas y A.P.M. Esta mejora también se extenderá al personal empleado afectado por el calendario del 4º equipo.

La retribución de 3.000 ptas. por semana de vacaciones según lo previsto en el acuerdo de 7 de enero de 1984 pasa a ser para el año 1985 de 4.000 ptas.

La prórroga del 4º equipo señalada en el punto 2º de este documento será, como mínimo, en las condiciones pactadas en el Acuerdo de 7 de enero de 1984.

115 - Para el personal del 4º equipo que tenga que anticipar su principal período de vacaciones colectivas de verano a fechas anteriores a la paga extraordinaria de verano, se dispondrá el pago previo de una cantidad aproximada a la citada paga, antes de iniciar las citadas vacaciones.

En señal de acuerdo, se firma el presente documento.

NOTA: La Empresa manifiesta su reserva en la firma de este documento, cuya validez queda condicionada a la consulta que ha de realizar a la Dirección del Sector Internacional Neumáticos del Grupo Pirelli respecto a la recuperación de la autorización de las inversiones a comprometer.

De su parte la Representación de los Trabajadores firma igualmente el documento con la reserva, respecto a los compromisos asumidos, de que por la Empresa sea confirmada definitivamente la inversión antes dicha.

ANEXO IX

En la ciudad de Manresa siendo las 4 horas del día 25 de Marzo de 1987, los representantes de la Empresa y de los Trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo de PIRELLI NEUMATICOS, S.A., han llegado al siguiente:

ACUERDO

Ambas partes entienden que las condiciones actuales de Mercado, Productivas y Organizativas, exigen la prolongación del 4º Equipo durante los años 1988 y 1989, en las condiciones pactadas siguientes:

1. En lo que respecta a la jornada anual a realizar durante los años 1987 y 1988 para el personal con horario de Producción, personal con horario de oficinas de Manresa y personal obrero y empleados afectos al régimen de 4 equipos, se estará con lo establecido en el Artículo 229. del Convenio Colectivo de dichos años.

Para el año 1989, la jornada anual para el personal afecto al régimen de 4 equipos será de 1.731 horas efectivas.

2. Las condiciones económicas para el personal afecto al régimen de 4 equipos serán las siguientes:

2.1 La retribución, por semana de vacaciones desplazada según lo previsto en el Acuerdo de 7 de Enero de 1984, pasa a ser para el año 1987 de 6.000 ptas., para el año 1988 de 7.000 ptas. y para el año 1989 de 8.000 ptas.

2.2 Se unificarán todas las tarifas de incentivos de Fábrica y A.P.M. de Manutención, e las actuales de 3 equipos y conforme a lo establecido en el Artículo 109. del Convenio Colectivo vigente.

Para el personal afecto al régimen de 4 equipos, se establece un concepto denominado COMPLEMENTO SALARIAL CUARTO EQUIPO cuyos valores para los años 1987 y 1988, son los reflejados en el Artículo 109. apartado 2 del Convenio Colectivo y para el año 1989 será de 18 ptas/hora. Dicho concepto se abonará por las mismas horas en que se percibe el concepto de salario.

1.3 El valor del concepto BONIFICACION FESTIVOS para 1987 y para 1988, será conforme a lo que se establece en el Artículo 8º. del Convenio Colectivo para dichos años. Para el año 1989 se incrementará su valor en el porcentaje que se pacte para el Convenio de dicho año.

3. Ambas partes entienden que, muy probablemente, las condiciones actuales se mantendrán para los años 1990, 1991 y 1992. De ser así las condiciones en que se realizará el 4º Equipo, serán durante estos años, las siguientes:

3.1 En lo que respecta a la jornada anual a realizar por el personal obrero y empleado afectos al régimen de 4 equipos mientras permanezcan en el seré de:

- En el año 1990, de 1.726 horas efectivas
- En el año 1991, de 1.721 horas efectivas
- En el año 1992, de 1.716 horas efectivas

3.2 Las condiciones económicas (Desplazamiento Vacaciones, Complemento Salario Cuarto Equipo y Bonificación Festivos), experimentarán en los años 1990 y 1991 y 1992, los incrementos que se pacten en el Convenio que afecte a cada uno de dichos años.

Este acuerdo tiene validez hasta el año 1992 inclusive. A partir de 1992 la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales representadas en el mismo, negociarán la prolongación del 4º equipo.

Este ACUERDO se anexa al Convenio Colectivo de Empresa para los años 1987 y 1988.

Este ACUERDO ha sido ratificado por la Dirección General de PIRELLI NEUMATICOS, S.A., así como por la plantilla de la misma mediante REFERENDUM efectuado los días 4 y 6 de Abril del año 1987, según consta en ACTA DE ESCRUTINIO de fecha 6 de Abril del mismo año.

ANEXO X

CALIFICACION PARA EL ADICIONAL POR MERITO

La Técnica de Valoración de Mérito personal, se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos contraídos para cada uno de los trabajadores, en función de las tareas que realiza, con lo que se puede constituir un sistema de premio o incentivo proporcional a este valor.

Los factores que se valoran en este sistema son 7:

- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo
- Capacidad de adaptación
- Iniciativa
- Espíritu de colaboración
- Seguridad en el trabajo
- Asiduidad

La definición de los mismos y la puntuación otorgada a cada uno, son las que se señalan en los anexos 1 y 2. Se trata de estimar la actuación de los colaboradores en el trabajo, no de evaluar la importancia del puesto. Esto sería una valoración del Puesto de Trabajo, y aquí se trata de estimar la eficacia de la persona que lo desempeña.

Cada factor tiene asignada la siguiente gama de puntuación con arreglo a los seis grados de la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5	6
Insuficiente	Regular	Medio	Bueno	May Bueno	Excelente

Los puntos oscilarán pues de un mínimo de 400 a un máximo de 2400 según sea la valoración personal resultante en cada uno de los 7 factores.

La valoración del Mérito de cada trabajador será examinada anualmente, para comprobar si procede o no su modificación. Sin embargo cuando se de manifiesto cambio de actitud en relación a alguno de los factores que se pretenda valorar o bien haya existido un cambio importante en relación a la valoración vigente podrá en base a ello, efectuarse la modificación correspondiente, haciéndose efectivo a partir del mes siguiente el nuevo valor resultante.

La valoración del Mérito la efectuará un Comité formado por las personas responsables de las tareas que realiza el trabajador. Es necesario examinar la actuación del mismo a lo largo de todo el periodo, no dejándose influir por su conducta durante los días inmediatamente anteriores a la valoración, ni por circunstancias (positivas o negativas) que no son representativas de su actuación media.

Hay que procurar evitar las siguientes tendencias:

-Utilizar solamente los grados centrales de la escala de valoración.

-Asignar rutinariamente los grados altos o bajos de la escala para todos los trabajadores.

-Evaluar en conjunto a la persona por una característica determinada. Recordar que un mismo trabajador, puede puntuar alto en un factor y bajo en otro.

El personal se clasificará asimismo en niveles, atendiendo la tarea que realiza y su categoría. Dichos niveles son los establecidos en cada Fábrica en las tarifas de pago correspondientes.

Según el Nivel y la Valoración de Mérito personal, se le asignará al trabajador el Adicional por Mérito horario según la estructura de las tarifas vigentes.

En las tareas propias de Profesionales de Oficinas, que se tenga establecido un incentivo directo en función de la cantidad de trabajo realizada, éste sustituirá al A.F.M. En el caso que por causas no imputables al trabajador la actividad a pagar resultante fuese inferior al A.F.M., se pagará éste.

La información al trabajador la efectuará el Jefe que designe la Dirección, durante el mes de Diciembre.

Se facilitará toda la información que se solicite sobre dicha valoración, a los representantes del Comité de Empresa o a la Comisión elegida por la mayoría de los trabajadores.

El interesado podrá recurrir en contra de su calificación, aduciendo mediante escrito sus motivos. Este escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación del Comité de Empresa a la Jefatura de Personal, quien en el término de 15 días resolverá también por escrito.

La hoja de valoración del operario será firmada por los valoradores, facilitándose información detallada de la misma a solicitud del interesado.

FACTORES ADICIONAL POR MERITO

CANTIDAD DE TRABAJO

Considerar el volumen de trabajo realizado comparativamente con las exigencias de las tareas encomendadas.

CALIDAD DE TRABAJO

Considerar el grado de exactitud y corrección con que realiza los trabajos.

CAPACIDAD DE ADAPTACION

Considerar la capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se plantean en su trabajo.

INICIATIVA

Valorar la tendencia a trabajar con mejores métodos, ofreciendo sugerencias constructivas.

ESPIRITU DE COLABORACION

Considerar la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO


Considerar la actitud y la observancia hacia las normas de seguridad.

ASIDUIDAD

Considerar la frecuencia de faltas de asistencia o puntualidad, justificadas o no, incluido en relación con el propio puesto de trabajo.

ADICIONAL POR MERITO
TABLA PUNTOS POR FACTOR

Factores	Grados					
	1	2	3	4	5	6
CANTIDAD DE TRABAJO	100	200	300	400	600	720
CALIDAD DE TRABAJO	100	200	300	400	600	720
CAPACIDAD DE ADAPTACION	60	120	180	240	360	720
INICIATIVA	20	40	72	90	180	144
ESPIRITU DE COLABORACION	20	40	60	80	100	120
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	40	80	120	160	200	240
ASIDUIDAD	12	24	36	48	60	72
	400	800	1.200	1.600	2.000	2400

		VALORACION ADICIONAL POR MERITO		Modelo nº 1º Apellido: 2º Apellido: Nombre:	
Fecha: _____ Categoría: _____ Antigüedad: _____ Nivel: _____		Especialidad: Observaciones:			
Fecha: _____ Categoría: _____ Antigüedad: _____ Nivel: _____		Especialidad: Observaciones:			
Fecha: _____ Categoría: _____ Antigüedad: _____ Nivel: _____		Especialidad: Observaciones:			
Fecha: _____ Categoría: _____ Antigüedad: _____ Nivel: _____		Especialidad: Observaciones:			

FACTORES	VALORACIONES							
	1		2		3		4	
	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos
Calidad de trabajo								
Cantidad de trabajo								
Especialidad de formación								
Iniciativa								
Espíritu de colaboración								
Seguridad en el trabajo								
Actividad								
TOTAL PUNTOS								
Notas	La calificación se efectuará una vez al año. Los grados se relacionan de 1 a 5 según criterio establecido.							

ANEXO XI

MANUAL DE VALORACION DEL MERITO PERSONAL RELATIVO

La Técnica de Valoración del Mérito personal, se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos controlados por cada uno de los empleados, en función del trabajo que realizan, con los que se puede constituir un sistema de premios e incentivos propio al este valor, llamando "Complemento por cantidad o calidad de trabajo".

El uso de esta técnica podrá tener también otras fines como por ejemplo, ayudar a desarrollar una política de promoción o ascensos, facilitar los traslados o cambios de puesto de trabajo, adiestramiento y formación del personal, mejorar la relación mérito-retribución, etc.

FACTORES

Los factores que se valoran en este sistema son once, de los cuales seis se relacionan con el rendimiento, dos con la disciplina y los tres restantes con las aptitudes de mando. Son los siguientes, sus definiciones y características son las que se describen en el anexo nº 1.

RENDIMIENTO

- Calidad de trabajo.
- Interés.
- Iniciativa.
- Espíritu de colaboración.
- Capacidad de adaptación.
- Diversidad de tareas.

DISCIPLINA

- Comportamiento en el trabajo.
- Asiduidad.

APTITUDES DE MANDO

- Capacidad de organización.
- Cualidades de mando.
- Capacidad de formación.

Cada una de las características de cada factor tiene asignado la siguiente gama de puntuación con arreglo a los seis grados de la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5	6
Insuficiente	Escaso	Medio	Bueno	Superior	Óptimo

Los Puntos de Rendimiento tienen doble valor que los de Disciplina.

Existirá una sola escala de puntuación:

Puntos de Rendimiento x 2	mín.	12	máx.	72	86%
" de Disciplina x 1	mín.	2	máx.	12	14%

Total Puntos Mérito Personal mín. 14 máx. 84

El empleado que además ejerza mando se le valorarán los 3 factores específicos de mando aplicando una de las siguientes fórmulas:

$$C = 1 + (N - 9) \cdot 0,05 \quad \text{en el caso que } N \text{ (puntos totales de valoración de los factores de mando) sea superior a 9.}$$

$$C = 1 + (N - 9) \cdot 0,02 \quad \text{en el caso que } N \text{ sea inferior a 9.}$$

Por consiguiente "C" puede variar de 0,88 a 1,30.

NIVELES

El personal se clasificará así mismo por niveles, atendiendo la tarea que realiza y su categoría profesional. El total de niveles será, según resulta de la "clasificación profesional empleados".

PROCEDIMIENTO

Para efectuar la valoración se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1º - Determinar el nivel a que pertenece la persona que se debe valorar, según la categoría profesional y la tarea que realiza.
- 2º - Analizando detalladamente cada uno de los factores de valoración, asignar la persona que se está valorando el grado del 1 al 6 procurando valorar a todos los empleados del mismo nivel en un factor, antes de pasar al siguiente estableciendo de este modo, comparación relativa entre todos ellos.
- 3º - Sumar independientemente las puntuaciones de rendimiento y disciplina y aptitudes de mando.
- 4º - Comparación de las distintas valoraciones totales por niveles.
- 5º - Acudir a la tabla de "Complemento por cantidad o calidad de trabajo", con el objeto de calcular los puntos que le corresponden según el nivel de que se trate y del personal con mando o sin él.
- 6º - Comparar finalmente la jerarquización existente según la retribución económica obtenida, tanto en cada nivel como en el conjunto, por el conveiente algún reajuste o posterior remisión al Comité de Valoración.

La valoración del Mérito Personal de cada empleado será examinada anualmente por las respectivas Direcciones, para comprobar si procede o no a su modificación.

Los personas que por cambio de categoría acrediten derecho a la percepción del C.C.C. durante el intervalo de dos valoraciones, se les retribuirá conforme al medio de su nivel en tanto no resulte posible efectuar su personal valoración.

En cada valoración los Servicios de Personal, procederán a la confección de listas por niveles, Servicios, Departamentos, etc. que facilitan la supervisión y control por cada Dirección, del trabajo realizado.

Una vez confirmados los resultados, cada Director cursará las propuestas a través de la Dirección - - - , lo cual realizará un control de la distribución de valores a nivel de Empresa.

Se crea la ficha de valoración, en que quedará registrados los datos personales del empleado, nivel, puntos por factor, pasajes de complemento, etc.

COMITÉ DE VALORACION

En cada Dirección se formará un Comité de Valoración integrado por los Jefes de Servicio, Departamentos o ente análogo interesados, y en forma permanente por el Jefe de Personal. Dicho Comité podrá solicitar la ayuda de aquellos otros cuadros colaboradores que estime conveniente por su buen criterio y conocimiento del personal a valorar.

TARIFAS

Las Tarifas tendrán un estructura que cumpla las siguientes relaciones fundamentales:

- Mínimo Tarifa nivel 11 : Máximo Tarifa nivel 1 = 2/11
 Máximo Tarifa nivel 11 : Máximo Tarifa nivel 1 = 4/10
 Máximo Tarifa nivel 11 : Mínimo Tarifa nivel 1 = 24/42
 Máximo Tar. nivel 1 : Mínimo Tar. nivel 11 = 5/96

INFORMACION

En cada Centro u Oficina el Personal dispondrá para su información y consulta del Manual de Valoración y la correspondiente tabla de "Porcentaje calidad o cantidad".

La información al empleado la efectuarán el Jefe o Jefa de nivel que designe cada Dirección. Se le comunicará verbalmente el nivel a que pertenece, puntas totales de valoración y puntas resultantes. Asimismo la Dirección del Jefe se podrá informar sobre los factores, preferentemente de tipo cualitativa. Se procurará en todo caso que dicha información redunde en beneficio del empleado y de su trabajo.

RECURSOS

El empleado podrá recurrir en contra del nivel y calificación otorgados, educando mediante escrito sus motivos. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por radiación del Comité de Empresas a la Jefatura de Personal, quién en el término de 15 días resolverá el asunto por escrito.

El empleado podrá solicitar el detalle de su calificación, el agente de fundamentar dicho recurso.

COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

FACTORES DE VALORACION DEL MERITO PERSONAL

COMPORTAMIENTO

M1 - CALIDAD DE TRABAJO

Desarrollo y aplicación de los conocimientos a su trabajo, calidad que obtiene en su trabajo y grado de ayuda que necesita para efectuarlo.

M2 - INTERES

Preocupación por el trabajo. Dedicación. Sentido de responsabilidad. Rapidez en la ejecución de su trabajo. Cantidad de trabajo.

M3 - INICIATIVA

Tendencia a trabajar, dentro de la obligada sujeción a las normas existentes, con criterios válidos. Posibilidad de actuación sin recibir instrucciones excesivamente detalladas. Búsqueda de nuevos métodos de trabajo.

M4 - ESPÍRITU DE COLABORACION

Actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo. Cooperación constructiva y de buen grado para llevar a término las órdenes y directrices.

M5 - CAPACIDAD DE ADAPTACION

Capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se le plantean. Efectividad de adaptación a nuevos métodos o procedimientos de trabajo.

M6 - DIVERSIDAD DE TAREAS

Facilidad de mantener la eficiencia y orden en el trabajo, al atender las diversas labores que se le presentan. Agilidad para simultaneizar las tareas en un cambio de ocupación o variaciones imprevistas.

DISCIPLINA

D1 - COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

Atención y cumplimiento de las órdenes y normas, así como de las obligaciones. Respeto y educación con los demás.

D2 - ASIDUIDAD

Frecuencia de faltas justificadas o no. Puntualidad. Permanencia en el puesto de trabajo durante la jornada.

COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

FACTORES DE VALORACION ESPECIFICOS DEL MANDO
(ACTUACION PRACTICA)

M1 - CAPACIDAD DE ORGANIZACION

Distribución de las tareas entre el grupo de modo que obtenga la máxima rapidez y eficiencia en el trabajo.

M2 - CALIDADES DE MANEJO

Desarrolle en el trato con el personal, de cualidades de justicia, firmeza, seriedad, etc., que le hacen gozar el aprecio y consideración de los colaboradores. Formulación de órdenes en forma clara y concisa.

M3 - CAPACIDAD DE FORMACION

Forma de instruir con eficacia al personal en el trabajo.

ANEXO XIII

0 - INTRODUCCION.

El objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, referente al punto 5.2, sobre aplicación NUEVA ESTRUCTURA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la INICIATIVA que a continuación se desarrolla.

1 - DEFINICION DEL SISTEMA.

De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de CLASIFICACION PROFESIONAL se define a partir de las siguientes características:

1.1. Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollen se clasifican en cinco GRUPOS PROFESIONALES que son:

- PRODUCCION
- SERVICIOS
- INFORMATICA
- ADMINISTRACION
- COMERCIAL

Se entenderá por GRUPO PROFESIONAL, al conjunto de trabajadores que en la empresa, participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en diez categorías o niveles profesionales.

1.2. A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los GRUPOS PROFESIONALES.

2 - METODO DE CLASIFICACION.

2.1. La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las TARIFAS HAT que figuran en los anexos 1 a 5, que contemplan los factores de:

- Competencia
- Solución de problemas
- Responsabilidad
- Difusión
- Condiciones de trabajo.

2.2. La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra, ha permitido la construcción del entramado de los anexos 6 y 7, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distintos grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3. Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO EMPLEADOS que se anexa (anexo 10).

3 - RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la PROFESION Y NIVEL, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicho PROFESION Y NIVEL no podrán modificarse a menos que concurran alguna de las causas que expresamente se citarán.

4 - ACTUALIZACION DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL.

4.1. Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una COMISION MIXTA.

4.2. Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva Dirección, el Jefe inmediato o por el propio ocupante, cumplimentando el impreso PETICION CLASIFICACION PROFESIONAL, anexo 8, cursándolo seguidamente a la Dirección de Relaciones Industriales.

4.3. La COMISION MIXTA se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

5 - RECURSO.

El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, utilizando el Impreso del anexo 7, antes de 15 días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la Representación de los Trabajadores a la Dirección de Relaciones Industriales. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la COMISION MIXTA.

6 - RETRIBUCION SALARIAL.

Todo trabajador clasificado según el método citado, percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulta el desarrollo de la normativa prevista en el apartado 4, del artículo VIII.2 del Convenio 198-1983.

7 - INFORMACION.

La empresa confeccionará una vez al año, una relación de su personal en la que figurará para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la CLASIFICACION PROFESIONAL vigente en aquel momento.

8 - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO.

8.1. Dentro de un mismo nivel y grupo, la Dirección de la empresa podrá cambiar a un trabajador cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2. En el caso de que el cambio de puesto afectase al Grupo Profesional, precisará el consentimiento del interesado, excepto en el caso de que dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3. Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el número 4, art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4. En los casos de cambio de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5. En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de un año, si en este tiempo la empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de un año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la COMISION MIXTA, que decidirá, vistos los conocimientos del trabajador y las oportunidades que le ha ofrecido la Empresa, si se prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser revalorada anualmente.

8.6. El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por alguna de las causas siguientes:

- por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo;
- por promoción a un puesto de nivel superior.

9 - PROMOCION DEL PERSONAL.

El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

- 1. Reclassificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.
2. Acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.
3. Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prioridad:

- 1. Por personal del propio Centro de Trabajo.
2. Por personal de la propia Empresa.
3. Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

- a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Los trabajadores podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso-oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la Empresa podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que pertenecen al mismo centro conocen el trabajo con suficiente afinidad para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso-oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

- b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, académica y antigüedad del trabajador, comparadas con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.
c) A igualdad de puntuación, le corresponderá ocupar la nueva plaza, al trabajador con más antigüedad en la Empresa.
d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la COMISION MIXTA, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

10 - PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

10.1. Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la Empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el artículo 9.

10.2. Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

11 - PERIODO DE PRUEBAS.

El trabajador declarado apto para el puesto vacante, estará sometido a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

Table with 2 columns: Nivel (1 y 2, 3 y 4, 5, 6, 7 y 8, 9 y 10) and tiempo (1 mes, 2 meses, 3, 4, 5, 6).

Durante el período de pruebas, el trabajador percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de pruebas.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá el trabajador que considerado APTO, le sigue en el orden de la Clasificación del concurso-oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de un año.

12 - COMISION MIXTA.

Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la COMISION MIXTA, que estará formada por tres representantes de la Empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del Comité de Trabajo Interesado.

NOTA.-De los anexos que se citan hay un ejemplar en poder del Comité de Empresa, que puede ser consultado por los interesados que lo soliciten.

ANEXO XIII

SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCION

La presente revaloración tiene por objeto recoger toda la normativa emanada desde el inicio de forma que quede compilada y actualizada en su texto.

El presente sistema de retribución por incentivos distingue tres conceptos:

- I. NORMATIVA TECNICA
II. NORMATIVA DE EMPLEO
III. NORMATIVA DE LIQUIDACION

I.- NORMATIVA TECNICA.

Se estudiarán y desarrollarán Normas Técnicas seguidas de Normas de Empleo en:

- a) Nuevos puestos de trabajo.
b) Cambios de métodos, medios y procedimientos de trabajo.
c) Por modificaciones sustanciales en normas tecnológicas o de elaboración.
d) Cuando se hubiere incurrido en un error manifiesto de cálculo.

En casos excepcionales, fundamentalmente cuando se trate de puestos de trabajo de nueva creación o elaboración, durante la fase de adaptación al procedimiento definitivo de trabajo, se podrá emitir una norma técnica provisional debiendo establecerse la definitiva, dentro de los tres meses siguientes con sólo Jordan prorrogarse por causas muy justificadas.

La norma técnica viene definida por la Oficina de Organización en base a un cálculo formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas, tecnológicas y de calidad.

Se establece sobre las siguientes bases:

- 14.- Procedimiento de trabajo (Técnico, Tecnológico, Calidad, Seguridad), que se describe en el ingreso que se adjunte como Anexo 1.
- 24.- Cantidad de trabajo por unidad de producción persona/hora. Dicha cantidad se determina según el procedimiento siguiente:

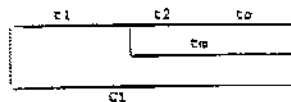
El sistema adoptado considera como base de actividad correcta el 100 y como actividad óptima el 133.

Para fijar la actividad correcta se ha escogido como medida patrón la seleccionada por la Comisión Nacional de Productividad.

Ciclo.- Se denomina ciclo (C1) al tiempo mínimo correspondiente al trabajo del obrero, o al trabajo combinado del obrero y máquina, para ejecutar una operación.

Trabajo limitado es aquel en que el obrero se ve limitado por la máquina o por el proceso en el desarrollo de su actividad.

Ejemplo.



t1= Tiempo correspondiente a un trabajo manual a máquina parada reducido a actividad óptima (Ao = 1'33) y mayorado por el coeficiente de recuperación (K) correspondiente.

t2= Tiempo correspondiente a un trabajo manual, a máquina en marcha y reducido a actividad óptima (Ao = 1'33) y mayorado por el coeficiente de recuperación (K) correspondiente.

t0= Tiempo de inactividad forzosa igual a tm - t2; cuando no se puede sacar al obrero con otro trabajo el tiempo de inactividad forzosa (t0) pasará a formar parte del tiempo previsto encareciendo la fabricación.

Cantidad de trabajo (Unidad Hh).

Es la cantidad de trabajo correcta, que un obrero en condiciones medias apto para el puesto que ocupa y entrenado, desarrolla en una hora a Actividad correcta, incluido el tiempo de recuperación. La cantidad de trabajo óptimo es igual a 1'33 Hh (Hombre/hora).

Concedidos. Cuando en un ciclo de trabajo exista un tiempo de inactividad forzosa el sistema prevé lo sea concedido al obrero este tiempo para si trabajara a actividad correcta, lo cual da lugar a un aumento de la cantidad de trabajo a considerar, a efectos de la fijación del incentivo.

Determinación de actividades.-

$$\text{Actividad real} = Ar = \frac{(t1 + t2) \cdot 1'33}{\text{Tiempo empleado por unidad de producc.}}$$

$$\text{Actividad a pagar} = Ap = \frac{(t1 + t2) \cdot 1'33 + t0}{\text{Tiempo empleado por unidad de producc.}}$$

Determinación de las producciones.-

La producción óptima es igual a la inversa del ciclo

$$Pop = \frac{1}{C1} = \frac{1}{t1 + t2}$$

La producción correcta(exigible)es igual a:

$$Pex = \frac{1}{(t1 \cdot 1'33 + tm)} \text{ que corresponde a la actividad correcta desarrollada por el obrero.}$$

En el trabajo libre, la producción correcta es la inversa de la cantidad de trabajo.

Descripción de la Norma Técnica.

- (1) Operaciones, Medidas o Tipos - Nomenclatura de cada una.
- (2) Símbolos - Ordenación codificada de la nomenclatura.
- (3) Unidad de referencia - Unidad a la cual se refiere la producción.
- (4) Cantidad de Trabajo calculada por unidad de producción(Hh)

Para cada operación se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo calculada (Hh) de la operación por el número de operarios del equipo para reducirlo a unidad H.O.

(5) Producción horaria exigible - Es la producción mínima para la cual el obrero empieza a percibir incentivo y por la cual tiene que efectuar el rendimiento correcto.

INTEC OF. METODOS Y TIEMPOS Fábrica	DEPARTAMENTO _____ CENTRO _____	HOJA 1 HOJA N° _____
TRABAJO _____ TABLA _____		
N°	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO	
Fecha _____	Costo para _____	VISADOS

Tiempo máquina (tm) es el mínimo necesario para que una máquina pueda realizar una operación en las condiciones técnicas determinadas.

Trabajo libre es aquí en el que el obrero puede desarrollar toda la actividad de que sea capaz.

(6) Producción horaria máxima - Se considera que es la producción máxima, que puede realizar el obrero sin perder vida profesional para la cual corresponderá el máximo incentivo.

Curvas de pago - El incentivo horario a percibir se hallará según la actividad a pagar calculada 7 de la Norma de Incentivos y la curva de pago correspondiente a la calificación de puesto de trabajo.

Determinación de las curvas de pago - Según la calificación (valoración en puntos del puesto de trabajo) obtendremos la curva de pago.

(7) Ciclo expresado en minutos.

(8) Actividad máxima en trabajos realizados.

(9) Uso o empleo de protecciones de seguridad.

(10) El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continúa durante el turno completo de trabajo con cvece en los cambios de turno, continúa durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los periodos de recuperación o en tiempo de parada.

(11) Composición del equipo o trabajo individual.

(12) Calificación del puesto de trabajo según el manual de valoración vigente cuya valoración correspondrá a carta de incentivo.

(13) El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuada a actividades mediante la formación en trabajos o procesos similares a partir del cual la Norma entrará en pleno vigor.

La norma técnica se formulará en el siguiente modelo japonés:

IRELLI ORGANIZACION TRABAJO **datos**

SECT: CENTRO
NOME N. TRABAJO: []

INDICACIONES

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9)

Las operaciones a realizar figuran en la descripción del procedimiento de trabajo que se anexa.
Los niveles y el puesto se mantendrá limpios y ordenados al finalizar el trabajo.
Obligatoriamente se efectuará la declaración de la producción y tiempo empleado, en el primer correspondiente.

NORMA TECNICA	UNIDAD DE MEDIDA	UNIDAD DE MEDIDA	PUNTO DE PAGO		UNIDAD DE MEDIDA	UNIDAD DE MEDIDA
			(1)	(2)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9)

NORMA TÉCNICA

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9)

INDICACIONES

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9)

UNIDAD DE MEDIDA

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9)

UNIDAD DE MEDIDA

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9)

De acuerdo con el estado más de la instalación, de los y materiales en cada momento, no tendrá derecho al incentivo los operarios que efectúen trabajos de limpieza o bien trabajos no relacionados con el proceso de fabricación de la maquinaria.

Incentivo fijo.- En los casos de trabajo que por sus características hacen muy difícil la determinación de una norma técnica debido a la variabilidad del método de trabajo como sucede en los casos de trabajos operación de máquinas de trabajo y otros de empleo manual, con características no sujeción al mes, se establecerá a cada uno de los operarios de esta planta por el mes correspondiente, una puntos que, de acuerdo con su valoración al trabajo en incentivos fijos y cantidad, determinarán, la actividad a pagar. En consecuencia, para cada uno de estos puestos de trabajo se elaborará una norma de incentivos fijos en la que figurarán los siguientes datos:

- Desplazamiento.
- Desplazamiento.
- Signos especiales/trabajos.
- Valoración del puesto de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Escala de puntos de determinación de actividad.

II. NORMA DE EMPLEO.

Existiendo estas los valores de la Norma Técnica calculados para producir metas reales en las condiciones de trabajo previstas por el procedimiento de trabajo, en la norma de empleo se establecerá la percepción de incentivo en relación con la calidad realizada. La diferencia entre los tiempos en la Norma Técnica y la Norma DE EMPLEO, se establecerá en la C.M. en función del estado real de las instalaciones, máquinas y materiales en un momento dado.
Los criterios de funcionamiento de la Comisión Mixta, están recogidos en el Acta nº 1 de 6/6/81, Acta nº 2 de 8/2/81 y Acta nº 3 Reglamento de C.M. de 27/3/85 que se anexan.

III. NORMAS DE VALORACIÓN.

La fórmula de valoración del incentivo será la de:

$$A.D. = \frac{\text{cantidad de trabajo calculada}}{\text{tiempo empleado}}$$

En caso asociadas se podrá adoptar fórmulas complementarias que consistan estar escritas en la Norma DE EMPLEO.

1) El período de valoración será en el caso de personal de nuevo ingreso o nuevas asignaciones como mínimo el del período de aprendizaje fijado en la valoración del puesto de trabajo de que se trata. Para casos de asignaciones similares, el tiempo de valoración será el acordado en la norma de empleo y en su defecto no podrá ser superior al mes, salvo en determinadas casos donde dichas variaciones sufran influencia a criterio de la Dirección.

2) Durante el período de adaptación a la Nueva norma, se procederá al cálculo de la actividad de conformidad con lo que indica dicha norma referida al personal al momento del momento para correspondiente a los meses anteriores.

3) Tiempos con norma técnica. Una vez terminado el período de adaptación se calculará la actividad a pagar y según la que resulte se calculará el incentivo horario que la correspondiente en la curva de pago que indica cada norma y si es inferior a 100, se percibirá incentivo. En el caso de que la actividad resulte inferior a 100 y 100, se le abonará incentivo a partir de la actividad 95, siempre que se trate de un trabajo libre y que dicho baja de actividad se produzca espontáneamente y por un período no superior a un mes.

4) Reclamaciones. En caso de que el operario no esté de acuerdo con su norma, deberá realizar una reclamación por escrito, dirigiendo la misma al Jefe de Planta, en el momento de la jornada siguiente al escrito. (ver anexo III). Del que quedará en poder del interesado el oportuno justificante.
Cualquier reclamación deberá formularse dentro del período de adaptación cuando se refiere a normas nuevas o revisadas y dentro de las de n. de su valoración para ser validas (de nueva validas por contrato).
Las letras de Centro, Jefe de Planta, la Jefe de Planta y la Oficina que en estas datos la norma para su correspondencia, la cual mostrará entiendo al Director correspondiente, se firmen oportunas dicha reclamación sobre los datos de los datos normalistas.

Cambio	Nuevo puesto con incentivo	
	Igual o superior	Inferior
a) Temporal : Con producción programada en questo procedencia.	Promedio norma mes - A -	Promedio norma mes - B -
b) Temporal : Sin producción en questo procedencia.	Promedio norma anterior.	Máximo alcanzable en nuevo puesto.
Definitivo.	- C -	- D -

2.- Realizado periodo de aprendizaje :

COMISION MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACION DE TRABAJO

ACTA Nº 1

Representantes de la Empresa

Titulares

D. Antonio Caselli Viza
D. Agustín Domínguez Gutiérrez
D. Jesús García Alarcón
D. Santiago Lucón Robert

Ausente

D. Antonio Martínez-Merí Otero

Representantes del Comité de Empresa

Titulares

D. Nació Chavesría Ferreris
D. Pedro García Albarca
D. Primitivo Gómez Museo
D. Antonio Polo Madrid
D. Jesús Puet Puig

Ausente

D. Jesús Puig Borreras

- En la ciudad de Marrakech a las 10,30 horas del día 1 de Junio de 1981, se reúne la Comisión Mixta de Productividad y Organización de Trabajo convocada por los Sres. relacionados al margen.
- Se inicia la reunión presentando los miembros del Comité de Empresa una relación de peticiones, que tras ser debatidas conjuntamente, llevan a los siguientes acuerdos:
 - La C.M. tendrá capacidad para poseer un trabajo iniciado a la vista de una circunstancia que lo aconsejen.
 - Mientras se llevan a cabo por la C.M. estudios en un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación en dicho puesto de nuevos símbolos o estancias organizativas que previamente no hayan pasado por la C.M. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos símbolos en otros puestos de trabajo.
 - Se estudia la posibilidad de que los representantes del C.E. que forman parte de la C.M. se entrevistan con los operarios afectados por el estudio siempre que sea necesario y previa solicitud y autorización de la Jefatura del Centro.
 - La Dirección de la Empresa estudiará todas las peticiones que sean formuladas por la C.M. y los pareceres afectados tendenciosos a mejorar la organización con el espíritu de llevarlas a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.
 - Con la debida reserva que impone este método, se reconoce a los componentes de la C.M. el derecho a ser informados tanto de las inversiones a efectuar en un puesto de trabajo como de las mejoras tecnológicas y organizativas previstas.
 - Se reconoce el derecho a la C.M. que tiene de ser vista de empresas anteriores en materia de organización y seguridad e higiene del trabajo.
 - Se reconoce la conveniencia de que esta C.M. tenga capacidad para realizar actividades preventivas más allá de la vigencia del actual convenio, si los resultados obtenidos lo hacen aconsejable.
 - Con el fin de evitar la dualidad de interlocutores en la introducción de nuevas tablas o medidas organizativas se reconoce la exclusiva competencia de la C.M. para tratar estos asuntos.
 - Se acuerda mantener el promedio de incentivo a aquellos trabajadores que como consecuencia de la organización de su puesto de trabajo hayan quedado disponibles en tanto no hayan sido asignados a un nuevo puesto de trabajo y por el tiempo que se estipule como suficiente para conseguir la actividad normal. Una vez transcurrido este tiempo, el trabajador percibirá el incentivo según la Actividad desarrollada, sin perjuicio de tener que obtener un cambio de puesto si no resultare factible para el mismo.
 - Aquellos puestos de trabajo con insuficiente producción que oblique a la permanencia en ellos durante toda la jornada sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará la Actividad 100 siempre que el trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades de todo el trabajo asignado y mientras no esta insaturación no disminuya. De este mismo modo se exceptúan los puestos de trabajo que ya tienen el propio sistema de insaturación (E), voluntariamente.
 - Se considera por todos, la necesidad de un local independiente para esta C.M.
 - Se acuerda que, mensualmente, Dirección Fca. Info dará a la C.M. de la situación de desaturación y en general, del material no conforme que se produce en todas las elaboraciones.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión, siendo las 14 horas del día 1 de Junio de 1981.

Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo

Representantes de la Empresa

Sr. Lucón
Sr. Domínguez
Sr. García

Representantes del Comité

Sr. Cano
Sr. Chavesría
Sr. Cruz
Sr. García
Sr. Polo
Sr. Puet

En la ciudad de Marrakech, a las 12 horas del día 6 de Diciembre 1981, se reúne la Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo convocada por los Sres. relacionados al margen.

El objeto de la misma es tratar sobre la problemática que se crea en cuanto a la percepción del incentivo, a los operarios que tengan que desplazarse a otros puestos de trabajo debido a aumentos de productividad en sus tablas.

Después de examinar las propuestas que aportan las dos representaciones se acuerda lo siguiente:

Dentro del plan de mejoras de Productividad previsto en el vigente Convenio, cuando en un puesto de trabajo se produjera una disponibilidad de personal debido al aumento de productividad, que obligara por necesidades de programación o saturación de instalaciones a desatender provisionalmente a otros tareas, se les garantizará a los trabajadores afectados el promedio de incentivo de la última gratificación.

La aplicación de dicho promedio se hará mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividades a cargo, ésta debe corresponder a la residual de la tabla de que se trate, entendiendo que se ha superado el período de saturación correspondiente a la misma.

Dicho promedio se garantizará mediante la asignación a cada persona de un "promedio incentivo". Este complemento se anulará cuando el interesado se reincorpore al puesto de procedencia o voluntariamente renuncie a dicho reincorporación.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión después de firmado el presente documento en la ciudad y fecha antes expresadas.

ACTA Nº 3

Representación Empresa

Sres. Lucón +
Puet
De Miguel
García

Representación Trabajadores

Sres. Arca
Chavesría
Cordoba
Del Bar
Manzanera
Pérez
Puet
Rodríguez
Solier
Tijón
Tijón

Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo

En la ciudad de Marrakech, siendo las 12 horas del día 5 de Julio de 1985, se reúnen la representación de la Empresa y de los Trabajadores convocados al margen, para proceder a la firma de los siguientes acuerdos:

- Reglamento de la Comisión Mixta a partir del 1 de Julio de 1985, que se anula (A).
 - Creación de las tarifas de pago que se anulan (B) para aplicar en las Normas que se revisan a partir del 1 de Julio de 1985.
 - Extensión de estas tarifas a los Inc. Fijos y APH a partir del 1º de Marzo de 1986 a cuando se haya alcanzado la extensión de dicha tarifa al 50% de la plantilla, si este evento se produce antes del Marzo 86.
 - Supresión de las curvas actuales a 1 de Enero de 1987, para las Normas que aún no hayan sido revisadas por la Empresa.
 - Ante la insistencia de la representación de los trabajadores sobre la recuperación que los posibles incrementos deben tener en el personal empleado, la D. verificará que pese a no ser esta la sede que debe tratar este argumento, adquiere el compromiso de estudiar dicha petición para su aplicación en la próxima revisión reglamentaria.
 - En las nuevas tarifas se suprime la curva Exp. Conf. sustituyéndola a la curva G.
- No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión después de haber firmado el presente Acta los Sres. al margen detallados, en la fecha y ciudad arriba indicadas.

REGLAMENTO COMISION MIXTA

1) GENERALIDADES

- La C.M. estará compuesta por 6 miembros del Comité, 6 representantes de la Empresa y en su caso, 6 representantes de los trabajadores cuya tabla se está discutiendo.
- Mientras por la C.M. se realicen estudios respecto a un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación en este, de nuevos símbolos o métodos organizativos que previamente no hayan sido acordados. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos símbolos en los demás puestos de trabajo. Siempre que no implique cambio substancial y con previa comunicación a la C.M.

- Se amplía la posibilidad de que los representantes del C.E. que forma parte de la Comisión técnica se encuentren con los comités afectados por el estado siempre que sea necesario y previa comunicación y acuerdo de la Jefatura del Centro.
- Le O. de la E. estudiará todos los proyectos que sean formulados por la C.M. y los comités afectados, tendentes a mejorar la organización y métodos, con el objetivo de llevar a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.
- Con la obligación reserve que ignore esta función se reconocen a los miembros de la C.M. el derecho a ver informados tanto de las inversiones a efectuar en un caso de trabajo como de las mejores conclusiones y orientaciones previas.
- Se reconoce al comité de la C.M. derecho que tiene a recibir de manera automática en materias de organización y seguridad del trabajo.
- Se reconoce la importancia de que tenga carácter permanente hasta que por acuerdo interno o por convenio colectivo se decida lo contrario.

- Con el fin de evitar la duplicidad de intervenciones en la introducción de nuevas reglas e medidas organizativas, se reconoce la exclusiva competencia de la C.M. para emitir de estos asuntos. Queda dicho, no se evidentemente aplica a los símbolos de nueva creación en tablas y cartillas.

- Se acuerda que el sistema Inventa O.F. informado de la situación de deteriorada y de material no conforme que se producen en todas las laboraciones.

- Se acuerda que el representante O.F. informado del avance de la productividad, incluyendo la parte de los mejores tecnológicos, a mejoras laborales, e mejoras organizativas o incrementos de ritmo de la M.O.

2) REINTEGRACIONES

En general en la definición de cualquier sistema de reintegración por intervenciones deberá distinguirse tres conceptos:

NORMA TECNICA
NORMA DE SERVICIO
NORMA DE LUBRICACION

que pasan a caracterizarse.

NORMA TECNICA

La define la oficina competente sobre un edificio formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas tecnológicas y de calidad.

Se establece sobre las siguientes bases:

- 2.1 Procedimiento de trabajo (Método, tecnología, calidad, seguridad).
- 2.2 Cantidad de trabajo por unidad de producción personal/máquina.

2.3 Producción mínima por unidad de tiempo a partir de la cual se considera, se debe realizar el trabajo, se debe hacer sobre aquel puesto y en consecuencia se comienza a percibir incentivo.

2.4 La producción mínima o norma mínima de unidades físicas a producir por unidad de tiempo (ciclo e tiempo normal e actividad mínima + tiempo mínimo + suplementos)

2.5 Una o varias de intervenciones de seguridad.

2.6 El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, mientras durante el turno completo de trabajo son útiles en los cambios de turno, continúa durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los períodos de recuperación o en el tiempo de parada.

2.7 La oficina que ve emitida la NORMA TECNICA en una oficina debe, colaborar con la línea de norma correspondiente y la C.E. en la información a los representantes de comités siempre sean consultados antes de efectuar cualquier procedimiento e intervención del personal interesado. Naturalmente facilitará una copia de la misma a los representantes del C.E. en la Comisión Mixta.

2.8 En casos excepcionales, fundamentalmente cuando se trate de puestos de trabajo de nueva creación o situaciones durante la fase de adaptación al procedimiento definitivo de trabajo, se podrá emitir una NORMA TECNICA PROVISIONAL, debiendo establecer la definitiva transcurridos 20 a 3 meses, que solo podrá modificarse por causas muy justificadas.

2.9 La calificación del método de trabajo, la máquina y la instalación.

2.10 El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se trata de un proceso con la calificación y experiencia adecuada adquirida mediante la formación en trabajos o procesos similares.

3) NORMA DE SERVICIO

3.1 Deberán estar los valores de la norma técnica calificados para producir materiales en las condiciones de calidad previstas por el procedimiento de trabajo, en la norma de servicio se señalará la percepción de logros en relación de la calidad requerida. La diferencia entre los tiempos de la NORMA TECNICA y la NORMA DE SERVICIO se establecerá en la C.M. en función del estado real de las instalaciones, cifras, materiales de cada momento.

3.2 Señalará el período de tiempo que comprende la fórmula de liquidación y pasajes de trabajo y permisos e que afecta.

3.3 Señalará el incentivo que corresponde según la calificación del puesto y las tarifas vigentes

3.4 Se establecerá y describirán las NORMAS TECNICAS segundas de SERVICIO en:

- a) Nuevas pasadas de trabajo.
- b) Cambios de métodos, máquinas y procedimientos de trabajo.

- c) Por modificaciones substanciales en normas tecnológicas o de elaboración.
 - d) Cuando se hubiese incurrido un error manifiesto de cálculo.
- 3.5 La C.M. recibirá información de los elementos que han servido para definir cada NORMA TÉCNICA que servirá para facilitar el posterior establecimiento de la NORMA DE EMPLEO.
- 3.6 Se levantarán actas de las reuniones en que se han alcanzado acuerdos o desacuerdos, para que sirvan de conocimiento y consenso a D.F. y a C.E. El texto de cada acta de acuerdo terminará con indicación de las diferencias de tiempo, señalando las que son debido a incremento de ritmo, las debidas a ventajas técnicas y las debidas a variantes tecnológicas.
- 3.7 Desde el conocimiento de la NORMA TÉCNICA hasta el acta de acuerdo o desacuerdo, no puede transcurrir un plazo superior a los 15 días, excepto en casos especiales en que se acuerde un plazo diferente.
- 3.8 En caso de acuerdo en la C.M. entrará en vigor la NORMA DE EMPLEO en los próximos 40 días.
- 3.9 En caso de desacuerdo, la Dirección decidirá la aplicación o no de la particular NORMA DE EMPLEO, en ambos casos notificará la decisión a la C.M. En el caso de decidir la aplicación, ésta no entrará en vigor hasta después de un mes de la notificación citada.
- 3.10 Decidida la aplicación de una NORMA DE EMPLEO, en el caso de que un trabajador o sus representantes no estén de acuerdo de la decisión de su aplicación, podrán realizar por escrito y durante los 15 días siguientes al recurso correspondiente. La Oficina de Organización comprobará los estudios y emitirá un informe dentro de otros 8 días hábiles, enviando copia del mismo al C.E.
- 3.11 De persistir la reclamación y de acuerdo D.F. y C.E. se podrá acudir a dictamen vinculante de Arbitraje Extraordinario acordado por las partes y con carácter retroactivo.

NORMA DE LIQUIDACION

- 4.1 La fórmula de liquidación del incentivo será la de:
- $$A.P. = \frac{\text{cantidad de trabajo calculado}}{\text{tiempo empleado}}$$
- En casos especiales se podrán adoptar fórmulas complementarias que deberán estar escritas en la NORMA DE EMPLEO.
- 4.2 A aquellos trabajadores que como consecuencia de la implantación de su puesto de trabajo hayan quedado en paro, en tanto no se les haya asignado otro puesto de trabajo, se les otorgará un subsidio de paro de función pública durante la actividad normal de este tiempo el trabajador percibirá el subsidio correspondiente a la actividad desarrollada, sin perjuicio de solicitar o aceptar otro cambio de puesto si no resultase idóneo para el mismo.

solicitar o aceptar otro cambio de puesto si no resultase idóneo para el mismo.

- 4.3 Aquellos puestos de trabajo con insuficiente saturación que obligue a la permanencia en ellos durante toda la jornada, sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará la actividad 100 siempre que el trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades del trabajo asignado y mientras la saturación no disminuya. De este régimen se exceptúan los puestos de trabajo que ya tengan su propio sistema de liquidación señalado en la NORMA DE EMPLEO (ej. vulcanizadores)
- 4.4 Cuando por incremento de la productividad, en determinados lugares de trabajo, se produjera un sobrante de personal y que por necesidades de producción, de programación o saturación de instalaciones, fuera necesario desolazarle provisionalmente a otras tareas se garantizará a los trabajadores afectados el promedio de liquidación de la última gratificación.
- 4.5 La aplicación de esta garantía se hará mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividad a pagar, este debe corresponder a la habitual de la unidad de que se trata, entendiéndose que se ha superado el porcentaje de saturación correspondiente a la misma.
- 4.6 Para los trabajadores en asignación a actividades que no tengan incentivo, que se encuentren en paro, cuando el interesado se reincorpore al puesto de trabajo o procediere voluntariamente a renunciar al mismo.

ANEXO XIV

NORMATIVA PARA LA CONCESION DE PERMISOS RETRIBUIDOS.

BODA		
Hijos, hermanos o padres.	1 Día	Coincidente con fecha matrimonio.
Alumbramiento esposa.	3 Días	El día del alumbramiento cuenta para el cómputo, aún en el caso de haberlo trabajado. Se incluye también el que haya podido efectuar anteriormente, si no demuestra dificultades ó situaciones graves en el embarazo ó parto que puedan ser calificadas de ENFERMEDAD GRAVE. Si coinciden todos con días de vacaciones ó fiestas de Convenio (laborables en el exterior) no se concede ningún día. Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concede el tiempo indispensable para trámites de Registro, si trabajo en turno incompatible de horario. La fecha de nacimiento se comprueba a la presentación del Libro de Familia.
ENFERMEDAD GRAVE	3 Días	Se complementa en algunos casos con algún otro tipo de permiso. La gravedad debe venir especificada en el justificante.
DEFUNCION	3 Días	La defunción cuenta como día aunque haya trabajado. El día siguiente se considerará de entierro y queda otro día además. Puede que en el 3º día, por ser el 2º festivo, se celebren los funerales.

En el caso de que por ser festivos días intermedios entre fallecimiento y entierro, los funerales se celebren el día ó posterior y se considere también festivo la ausencia presupone siempre la asistencia al lado del difunto. En el caso de defunción en población lejana y no desplazarse a ella el productor, no se abona la ausencia.

Si coinciden todos los días en festivos fábrica ó vacaciones, no se concede ningún día.

De coincidir en días festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días (posible en localidades pequeñas), no se concede ningún día, salvo que el productor, asumiendo funciones de cabeza de familia, deba ocuparse de trámites referentes a la defunción. Se tiene en cuenta si el óbito resulta repentino o de accidente.

INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA 3 Días
Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos.

El día de intervención cuenta como uno de los días, aunque lo haya trabajado. A petición previa del interesado, y cuando justifique tal necesidad, pueda iniciarse la cuenta de los tres días al siguiente de la intervención en aquellos casos en que, naciendo el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo lo requiera.

CAMBIO DE DOMICILIO 1 Día

Debe acreditarse documentalmente la fecha propia en que se ha efectuado el traslado, coincidente con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para trámites oficiales, si el horario es incompatible con el turno.

En todos los casos de ausencia retribuida, se presta la aportación de justificación documental. Salvo casos de fuerza mayor, la ausencia debe avisarse anticipadamente. Para la prórroga hasta otros tres días, se requiere el acreditar documentalmente la gravedad del familiar o el desplazamiento. Para el desplazamiento se considera el tiempo imprescindible, teniendo en cuenta a el medio de transporte usado.

ANEXO XV

FONDO SOCIAL

Importe del Fondo distribuido por Centros de Trabajo, para el año 1987.

Dotación: 4.749'11 Ptas. por trabajador.

Centro:	Plantilla en 31-12-86	Importe
SEDE	103	489.158
FCA. MANRESA	266+1358	7.712.555
Z.V. BARCELONA	36	170.968
Z.V. BILBAO	17	80.735
Z.V. LA CORUÑA	14	66.488
Z.V. MADRID	36	170.968
Z.V. SEVILLA	16	75.986
Z.V. VALENCIA	25	118.728
Z.V. ZARAGOZA	13	61.738
Z.V. VALLADOLID	9	42.742
Z.V. GRANADA	12	56.989
Totales ..	1.905	9.047.055

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21187 RESOLUCION de 28 de julio de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se acredita al «Laboratorio de CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», para la realización de los ensayos relativos a seguridad de equipos electrónicos y análogos.

Vista la documentación presentada por don Javier Dominguez González, en nombre y representación de «Laboratorio de CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», con domicilio social en Madrid, calle Julián Camarillo, 53 bis;

Vistos el Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre), por el que se aprueba el Reglamento General de las Actuaciones del Ministerio de Industria y Energía en el campo de la normalización y homologación, y el contenido de las normas UNE:

UNE 20 514 78 1R, UNE 20 514 80 1C, UNE 20 514 82 2C y UNE 20 514 86 3C, relativas a reglas de seguridad para los aparatos electrónicos y aparatos con ellos relacionados de uso doméstico o uso general análogo conectados a una red de energía;

Considerando que el citado Laboratorio dispone de los medios necesarios para realizar los ensayos reglamentarios correspondientes, y que en la tramitación del expediente se han cumplido todos los requisitos.

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.-Acreditar al «Laboratorio de CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», de Madrid, para la realización de los ensayos relativos a las normas UNE anteriormente relacionadas referidas a seguridad de equipos electrónicos y análogos.

Segundo.-La acreditación concedida estará sujeta a las condiciones particulares que se detallan en el expediente de concesión, y se extenderá por un periodo de tres años, pudiendo su titular solicitar su prórroga dentro de los seis meses anteriores a la expiración del plazo.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 28 de julio de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

BANCO DE ESPAÑA

21188 Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 28 de agosto de 1989

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	122,559	122,865
1 ECU	129,648	129,972
1 marco alemán	62,405	62,561
1 franco francés	18,533	18,579
1 libra esterlina	191,720	192,200
100 liras italianas	8,705	8,727
100 francos belgas y luxemburgueses	298,716	299,464
1 florin holandés	55,371	55,509
1 corona danesa	16,064	16,104
1 libra irlandesa	166,592	167,009
100 escudos portugueses	74,691	74,877
100 dracmas griegas	72,559	72,741
1 dólar canadiense	104,220	104,480
1 franco suizo	72,375	72,557
100 yens japoneses	84,914	85,126
1 corona sueca	18,493	18,539
1 corona noruega	17,149	17,191
1 marco finlandés	27,725	27,795
100 chelines austriacos	886,520	888,740
1 dólar australiano	93,583	93,817