

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**25918** RESOLUCION de 23 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de 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, 23 de octubre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S. A.

### CAPITULO I

#### SECCION PRIMERA

##### Ámbito territorial, funcional y personal

Art.1. **Ámbito territorial.**— El presente Convenio es de aplicación a los Centros de Trabajo que la Sociedad tiene enclavados en el territorio nacional, integrados en 01.01.89 en FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S.A. procedentes de S.A. CROS, cualquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollen, con excepción únicamente de Elviña, el cual podrá adherirse durante la vigencia del presente Convenio. En cuanto al Centro de Trabajo de fábrica de Málaga, queda integrado en el actual Convenio con excepción de

lo dispuesto en la Sección I del Capítulo II, Capítulos III, IV y V cuyas materias seguirán reguladas por el Reglamento de Régimen Interior en sus Artículos 6 al 11 del Título I; 6 al 13, 31 al 36, 39 al 44, 47 al 50, 52 al 55, todos ellos del Título IV, así como el Apéndice I del mismo Título actualizados con las modificaciones efectuadas en los pactos firmados el 26.1.77, 29.3.78, 28.3.79, 7.3.80, 5.4.81, 14.4.82 y actas de 5.5.83, 17.5.84, 28.3.85, 13.2.86, 5.5.87 y 31.5.89.

Art.2. **Ámbito funcional.** Siendo la actividad preferente de la Sociedad la de fabricación y venta de fertilizantes y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores o bien preparatorias o coadyuvantes de aquellas, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de Empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades no constitu-

tivas de la fabricación y venta de fertilizantes, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro Convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Art.3. **Ámbito personal.** El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que actualmente presta servicios en los Centros de la Empresa procedentes de S.A. CROS en 01.01.89, así como al personal que ingrese, durante su vigencia, en estos Centros de Trabajo, quedando excluido del ámbito de aplicación el personal directivo a que hace referencia el Artículo 2º de la antigua Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, los representantes de Comercio y los Depositarios.

#### SECCION SEGUNDA

##### Vigencia, duración, prórrogas, resolución y rescisión

Art.4. **Vigencia.** El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E.; no obstante, sus efectos económicos se aplicarán de acuerdo con lo establecido en el art. 30, sobre incrementos salariales.

Art.5. **Duración.** La duración del presente Convenio será de dos años; de 1 de Enero de 1989 a 31 de Diciembre de 1990.

Art.6. **Resolución o Revisión.** Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

Art.7. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente y referidas a periodo anual.

#### SECCION TERCERA

##### Compensación y garantía "Ad personam"

Art.8. **Compensación.** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art.9. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado,

con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación.

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

Art.10. Garantía "Ad personam". Se respetarán situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam" y entendidas como cantidades brutas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Art.11. Absorbilidad general y de horas extraordinarias. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste.

Esta cláusula implica igualmente el valor convenido en los Anexos Va, Vb y Vc relativo al precio de la hora extraordinaria contenido en el artículo 37, al haberse acordado en dicho artículo que será mantenida durante la vigencia del presente Convenio.

Art.12. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva de la "Comisión Paritaria".

#### SECCION CUARTA

##### Vinculación a la totalidad

Art.13. Vinculación a la totalidad. Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas por la autoridad laboral o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

#### SECCION QUINTA

##### Comisión Paritaria

Art.14. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art.15. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Art.16. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Social de la Sociedad. Se podrá reunir en el Centro de Trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho Centro.

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

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias, en el plazo de 7 días y, en el caso de ser extraordinaria, en el plazo de 4 días.

Se dará información por ambas partes al órgano sindical, que asuma en el futuro las competencias del antiguo Comité Intercentros.

Art.17. La Comisión Paritaria se compondrá de doce Vocales, seis por la Empresa y seis por los Trabajadores, y de los Asesores Jurídicos respectivos.

Art.18. Cada una de las partes nombrará a un Secretario de entre los seis Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Art.19. Los Vocales empresarios y trabajadores serán designados, respectivamente, por las Representaciones de la Empresa y Social actuantes en el Convenio, de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

##### Representantes de la Empresa:

- D. Julián Ucero Alonso
- D. Manuel Fernández Gil
- D. Pedro de la Fuente González
- D<sup>a</sup> Raquel García-Arcicolliar Sans
- D. José María Hernández Moreno
- D. Manuel Serna Pareja

##### Representación Social:

- D. Juan Cortés Barroso
- D. Manuel Crespillo Orozco

D. Francisco Flamerich García

D. Francisco Galán Madruza

D. Emilio Masó Pérez

D. José Luis Rivero López

Art. 20. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitraje, etc.

A los efectos de la aplicación de la Homogeneización prevista en este Convenio, la Comisión Paritaria delega estas competencias en la Comisión de Homogeneización, si bien ratificará el acuerdo final que se alcance.

Art. 21. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

## CAPITULO II

### SECCION PRIMERA

#### Organización del trabajo-Principios generales

Art. 22. Organización del Trabajo. La organización del trabajo estará basada en los siguientes principios:

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

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

Sin mena de las facultades aludidas, los Comités de Empresa, Delegados de Personal, u Órgano sindical que sustituya al antiguo Comité Inter-centros según el caso, serán informados por la Empresa sobre cualquier modificación en la

organización del trabajo que afecta a los trabajadores, previa a su ejecución; asimismo tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

2. Se estimará como actividad correcta la que habitualmente viene desarrollando el personal en la Empresa, y que es consecuencia del sistema de incentivos vigente en la misma hasta su incorporación y adaptación en el Convenio de 1983 de S.A. CROS.

3. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

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

Art. 23. Obligaciones de la Empresa. Son obligaciones de la Empresa:

- a) La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, según los casos, con un mínimo de 15 días de antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo.

- b) El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de doce semanas, a contar del momento de su implantación.
- c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo, razonados y por escrito, de los Delegados Sindicales o Comités de Empresa, en su caso.
- d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema.
- e) Tener a disposición de los trabajadores y de sus representantes sindicales (incluido Delegado Sindical), la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como las valoraciones correspondientes.
- f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla.

Art. 24. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de la modificación de los métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconforme recurrir contra su modificación ante la Autoridad Competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar.

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

Art. 25. Valoración de los puestos de trabajo. Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas por los Anexos Ia, Ib, IIa, IIb, se declaran firmes.

Se excluyen de una manera expresa de la valoración y consecuentemente de las tablas salariales, los Ingenieros, Doctores y Licenciados, Técnicos de Grado Medio, Maestros de Primera Enseñanza, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Titulados asimilables contratados para desempeñar en la Empresa las funciones

propias de su título, así como los Jefes Administrativos de 1ª clase, Delegados de Agencia y Apoderados.

El personal que se excluye en el apartado anterior no está afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de dicho colectivo, con excepción de Directores, Subdirectores, Ingenieros Superiores y Licenciados, Jefes de División, Sector, Departamento o Servicio de Producción, Planta y Mantenimiento, todos ellos con categoría de Técnicos Jefes, Jefes de Zona Comercial y Apoderados que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a efectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. Su efectividad será a partir del 1º de enero del año siguiente al de la fecha de su petición. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se adapte a la estructura de la Tabla Salarial.

La integración voluntaria del personal excluido de Tablas Salariales a esta nueva situación, no implicará modificación alguna en su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual.

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

En caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, se procederá como sigue:

El productor o productores que se crean lesionados por estimar que su puesto de trabajo sea susceptible de mayor valoración formularán su reclamación ante la Dirección del Centro de Trabajo, que la estimará o rechazará en el término de un mes, previos los asesoramientos que estime procedentes.

En el caso de que la reclamación fuese rechazada el productor o productores afectados podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio en el término de quince días de rechazada su petición por la Dirección del Centro de Trabajo.

La Comisión Paritaria, a la vista de los antecedentes del caso, resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado. La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias, en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Art. 26. Trabajo múltiple, continuado y permanente. En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de ocho meses alternos o cuatro consecutivos, salvo en los casos que por sustituciones hace alusión el Artículo 36 de la derogada Ordenanza Laboral de Químicas, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los Artículos 28 y 29 del presente Convenio.

#### SECCION SEGUNDA

##### Ingreso y promoción del Personal

Art. 27. Ingreso del personal. El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

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

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

En cada Centro de Trabajo o Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a sportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros Centros de Trabajo de la Sociedad o de sus Empresas del Grupo.

Art. 28. Ascenso del personal. La Empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que

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

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

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

Próxima a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: se anunciará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo la existencia de la misma y la convocatoria de las pruebas de aptitud; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la Sección, Unidad o Taller en donde exista la vacante, que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el Taller, Unidad o Sección no hubiera ningún apto, la Dirección del Centro de Trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho Centro que así lo desee.

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

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

La presente normativa se aplicará, en cuanto a personal técnico, oficios auxiliares y de fabricación, de las categorías de peón a contramaestre y, en el personal mensual, hasta la de oficial de 1ª administrativo.

Los aprendices, al cumplir el período de aprendizaje tendrán acceso a la prueba de aptitud a oficial de

tercera; una vez superada esta prueba, consolidarán dicha categoría.

Art.29. De la Comisión de ascensos del personal. Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, creada en cada caso, en los Centros de Trabajo de más de 50 productores, estando constituida por la Dirección del Centro o persona por ésta delegada, el Jefe de Relaciones Industriales o por persona por éste delegada, el Jefe de la Sección o Taller o Unidad de quienes depende el puesto, y tres miembros que del Comité de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, pertenecientes a la misma Sección, Unidad o Taller y si no, pertenecientes a la fábrica o Centro de Trabajo.

En el caso de que dos miembros de la Comisión disintiesen del resultado obtenido, serán sometidas las pruebas a persona ajena a la Sociedad.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

Art.30. Incrementos salariales.

##### 1. Incrementos salariales básicos.

Con efectividad 1 de Enero de 1989, las tablas salariales vigentes a 31.12.1988, así como todos los valores que figuran en el articulado, se incrementarán en un 3%, IPC previsto para 1989.

En 1990, y con efectos desde 1 de Enero, las tablas salariales vigentes a 31.12.1989, así como todos los valores que figuren en el articulado, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC previsto para 1990.

Cuando el IPC de carácter general establecido por el INE fuera superior al previsto y aplicado el 1 de Enero de 1989 y 1990, con efectividad de esta misma fecha, respectivamente, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el IPC real y el previsto e inicialmente aplicado.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990 y 1991, respectivamente.

##### 2. Productividad.

Adicionalmente a los incrementos salariales básicos, con efectividad 1 de Enero de 1989 y 1990, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, así como todos los valores que figuran en el articulado, se incrementarán en un 2%.

Este incremento adicional se concede y aplicará a cambio de contrapartidas concretas, que mejoren la productividad de la Empresa.

Los compromisos que adquieren a continuación los órganos de representación de los trabajadores, se ajustarán siempre a la legislación vigente y a los principios de buena fe, colaboración y respeto mutuo entre las partes.

El marco de colaboración viene establecido por los objetivos de FESA siguientes:

1. Aplicar el Plan Industrial de la Empresa, presentando a los Sindicatos y la Administración para revisar el Plan de Reconversión, y sobre el que se ha establecido el acuerdo de 25 de Noviembre de 1988 entre los Sindicatos y la Dirección de la Empresa.
2. Mejorar en lo posible los resultados de explotación y, con ello, lograr los recursos necesarios para la aplicación de dicho Plan.

#### CONTRAPARTIDAS DE PRODUCTIVIDAD.

Como contrapartidas de Productividad, los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa se comprometen a apoyar las medidas dirigidas a conseguir los objetivos expuestos, y concretamente a lo siguiente:

1. Apoyar la racionalización y adaptación de las capacidades productivas previstas en el Plan Industrial de la Empresa.

Ello requiere:

- Cierre de las instalaciones y Centros previstos.
- Racionalización de las capacidades productivas y Centros propuestos.
- Racionalización de la estructura administrativa y comercial propuesta.

2. Favorecer, con criterios de máxima flexibilidad, la recolocación y baja de los excedentes previstos por el cierre y racionalización de instalaciones y Centros, incluido el personal de la Red Comercial, sin que ello suponga modificar, salvo acuerdo expreso de las partes, el calendario y condiciones establecidas para la aplicación de los acuerdos.

3. Apoyar las acciones encaminadas a conseguir el número de bajas previsto en el Plan Industrial, y de forma general las medidas que, dentro del mismo, sean necesarias para alcanzar la adecuación de las estructuras organizativas y de recursos humanos a la situación de la Empresa.

4. Colaborar en todas las medidas dirigidas a la eliminación de horas extraordinarias.

Todas estas medidas se aplicarán respetando en todo caso, el régimen de garantías y demás condiciones establecidas en el Acuerdo de 25 de Noviembre de 1988, y en el Acuerdo Laboral para el personal de S.A. CROS y el proveniente de esta Empresa integrado en FESA el 1.1.89.

### 3. Homogeneización.

Asimismo, y con independencia de los incrementos salariales pactados en los anteriores puntos 1 y 2, la Empresa iniciará, durante la vigencia de este Convenio, un proceso de Homogeneización salarial, que se aplicará a los trabajadores en fechas y de forma distinta, en función de que sean afectados por alguna de las medidas previstas en el Plan Industrial o permanezcan en la Empresa.

#### A) Personal afectado por el Plan Industrial.

Al personal afectado por el Plan Industrial, que incluye:

1.1. Todo el personal integrante de los Centros o plantas que se cierran.

1.2. El personal que cause baja definitiva en la Empresa por las medidas de reestructuración de plantilla previstas en determinados Centros.

1.3. El personal que cause baja definitiva en la Empresa para crear vacantes a cubrir con traslados del personal excedente de los Centros y plantas que se cierran.

Le será de aplicación la Homogeneización en el momento de causar baja en la Empresa o en su Centro de Trabajo, de la forma siguiente:

a) Bajas voluntarias incentivadas.

Sobre lo previsto en el Acuerdo Laboral vigente, se establece lo siguiente:

Al cómputo global anual fijado (Salario Base, Antigüedad, Complemento de puesto a actividad correcta, Complementos personales y Varios) se aumentarán 45.000,- R., en el momento de la baja, obteniendo así el salario bruto anual que servirá de base para calcular la indemnización que le corresponde.

Asimismo, los apartados a), b) y c) del Acuerdo Laboral, en lo que a bajas voluntarias se refiere, quedarían modificados de la forma siguiente:

a) No será en ningún caso inferior a 4.090.000,- R.

b) No será en ningún caso inferior a 4.615.000,- R.

c) En este apartado se modifican los 7.000.000,- R. a 7.200.000,- R.

b) Jubilaciones.

Con independencia de las condiciones establecidas en el Acuerdo Laboral para este tipo de acción, el personal que se jubile al amparo del Plan Industrial percibirá por una sola vez el valor actual que resulte de la capitalización de 45.000,- R. durante los años que le resten desde su baja en la Empresa hasta los 65 años de edad. El resultado de dicha capitalización se aplica de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>EDAD EN LA FECHA DE LA BAJA</u>	<u>PESETAS</u>
55 años	240.000.-
56 años	230.000.-
57 años	218.000.-
58 años	204.000.-
59 años	187.000.-
60 años	167.000.-
61 años	144.000.-
62 años	116.000.-
63 años	83.000.-
64 años	45.000.-

c) Traslados.

Al personal que se incorpore a otro Centro de Trabajo, le será de aplicación la estructura salarial vigente en el Centro de destino desde el momento de la incorporación, siempre que dicho salario resulte más favorable que el que viniera percibiendo.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación a cualquier trabajador que se traslade, con independencia de que por sus condiciones personales hubiera podido acogerse a cualquier otra acción de las previstas en las medidas laborales del Plan Industrial, o para el caso de que el trabajador quedara asignado a un posible Centro o instalación residual del Centro que desaparece.

B) Personal que permanece en la Empresa.

Para el personal no afectado por el Plan Industrial, es decir, que permanece en la Empresa, se establece un Fondo de Homogeneización de 53,6 MM de A.

Este Fondo se constituye para ir acercando los salarios del personal afectado por este Convenio a la estructura salarial vigente en los Centros de Trabajo de la Empresa procedentes de UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S.A. y su aplicación implica, a su vez, la implantación en los Centros incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio, de los mismos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial vigentes en los

Centros de Trabajo procedentes de la referida Empresa, estableciendo las tablas salariales que permita la aplicación del Fondo disponible. Este Fondo estará totalmente invertido a 31 de Diciembre de 1990.

La aplicación del Fondo de Homogeneización establecido, así como la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial, con la excepción antes mencionada, se realizarán con efectividad 1 de Enero de 1990, incrementando lo que corresponda los salarios brutos anuales de las personas afectadas.

Para la distribución de este Fondo y para la aplicación de los nuevos sistemas antes citados, se creará una Comisión de Homogeneización, que en el futuro dependerá del órgano único de representación de los trabajadores, que se establecerá en PESA a propuesta de las Centrales Sindicales mayoritarias en la Empresa.

La Comisión de Homogeneización, de carácter paritario, estará formada por los mismos miembros que componen la Comisión Paritaria establecida en el artículo 14; y tendrá las siguientes funciones:

1. Definir la nueva clasificación profesional de los puestos de trabajo de los Centros incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio, en base al Manual de Clasificación vigente en los Centros de Trabajo de la Empresa procedentes de UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S.A.
2. Proceder a la aplicación del Fondo de Homogeneización de 53,6 MM de A establecido en este mismo artículo, en la forma que la Comisión acuerde.
3. Cualesquiera otras que se acuerden por las partes en el seno de la propia Comisión.

La Comisión de Homogeneización, una vez implantados los nuevos sistemas de clasifici-



cación laboral y estructura salarial, asumirá las competencias de clasificación y valoración de puestos hasta entonces residenciadas en la Comisión Paritaria.

El acta que recoja el acuerdo final de la Comisión de Homogeneización, debidamente ratificada por la Comisión Paritaria, será incorporada como Anexo al presente Convenio Colectivo, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

Art.31. Sistema retributivo. Estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario Base
2. Complementos salariales:
  - 2.1. Complemento por puesto de trabajo a actividad correcta.
  - 2.2. Antigüedad.
  - 2.3. Complemento personal.
  - 2.4. Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad.
  - 2.5. Paga de febrero.
  - 2.6. Trabajo nocturno.
  - 2.7. Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos intersemanales.
  - 2.8. Horas extraordinarias.
  - 2.9. Compensación descanso turnos.
  - 2.10. Complemento por trabajo en sábados según cuadrante VI d.
  - 2.11. Primas especiales y de campaña.
  - 2.12. Plus complementario Artículo 37.

Art.32. Valores retributivos de los distintos grupos de categorías. Están constituidos para todo el personal en los Anexos IIIa, IIIb, IIIc, IIId, por los importes de las columnas A y B.

Art.33. Salario en domingos y festivos. Está constituido por el importe de las columnas A y B, más la antigüedad en su caso.

Art.34. Antigüedad.

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 por cada trienio y del 10 por 100 por cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del personal en la Empresa, sin descontar el tiempo correspondiente a aprendizaje o aspirantado.

5. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1º del semestre natural al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario base devengado.

Art.35. Trabajo nocturno. Se entienda por trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El personal de los Anexos B y C y Encargados que trabajen durante este período percibirán un Plus Nocturno de 144.- a hora nocturna trabajada. El resto de personal que trabaje durante este período percibirá un Plus Nocturno de 125.- a hora nocturna trabajada.

Para el personal que realice más de 4 horas de trabajo comprendido en el período nocturno, percibirá el Plus indicado de 8 horas.

Art.36. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Su importe está constituido por la percepción de 30 días de salario o sueldo del valor de las columnas A y B de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, según Grupos de categorías, a la que se incrementará la antigüedad correspondiente en su caso.

La paga extraordinaria de Julio se abonará durante la tercera semana de dicho mes.

El productor que ingresase o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad, así como la paga de febrero a que se refiere el Art.43, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art.37. Horas extraordinarias. El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como Anexos Va, Vb, Vc, en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las mismas de la Sociedad.

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

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando estas sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las de mantenimiento cuando su no realización lleva consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

3. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya, no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa

o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 10 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales. Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en este apartado 3. del presente artículo.

Habida cuenta de que el Estatuto de los Trabajadores establece el tanto por ciento a aplicar a la hora extraordinaria, manteniendo no obstante en disposición final cuarta la vigencia del Decreto 2380/73, del 17.8.73, sobre "Ordenación de Salarios" y la Orden de 22.11.73, ambas representaciones manifiestan que del desarrollo de los mismos resultan los valores de horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados y que, por tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas ni individual ni colectivamente, durante el período de vigencia del Convenio, comprometiéndose la parte social a mantener los valores establecidos en este Convenio en méritos del Artículo 13, referente a vinculación a la totalidad.

El valor de dichas horas será revisado con los mismos criterios de revisión económica para el segundo año de vigencia.

El personal que las realice podrá optar entre:

- a) Percibir su valor en metálico.
- b) Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo además en este caso un plus que será el 25% del valor de la hora extra.
- c) Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

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

Art.38. Salario base del Convenio. Será el que figure en la columna A de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc, IIIId.

Art.39. Incentivos. Al haberse incorporado el incentivo en el Complemento por puesto de trabajo a actividad correcta, a partir del 1.1.84 quedó suprimido este concepto.

Unicamente para aquellos Centros de Trabajo o Unidades operativas que, con anterioridad al 1.1.84 tenían un P.M.P. superior al establecido en el Convenio, se mantiene la diferencia que venían percibiendo como Prima Especial.

Art.40. Complemento por trabajo en sábados según cuadrante VID. Para el personal que presta sus servicios en turnos discontinuos, que estén incluidos en el cuadrante del Anexo VID, percibirán por cada sábado que trabajen la cantidad de 840.- R.

Art.41. Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos intersemanales.

El personal que presta sus servicios en turnos continuos, y que tenga que trabajar en domingos y festivos intersemanales percibirá lo siguiente:

- a) Por cada domingo que venga obligado a trabajar la cantidad de 1.240.- R.
- b) Por cada día de fiesta intersemanal que venga obligado a trabajar 5.610.- R.

Art.42. Compensación descanso turnos. El personal que trabaja a turnos y presta una atención continuada de ocho horas en su puesto de trabajo sin descansar para tomarse un bocadillo, se le retribuirá bajo el concepto de compensación descanso turno, con la cantidad que por grado y antigüedad viene establecida en el Anexo IV.

Art.43. Paga de febrero. En sustitución de la antigua paga de beneficios, queda establecida la Paga de Febrero, consistente en el abono de 15 días de salario, según el valor a 31 de diciembre del año anterior, de las columnas A y B de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, más la antigüedad correspondiente en su caso.

Se establece como fecha de pago, la de la paga correspondiente al mes de febrero, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año natural precedente.

Art.44. Plus de distancia, elevaciones de tarifas de transportes, toxicidad y penosidad, etc. Queda expresamente

indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los valores actuales pactados referenciados en el Art. 32.

Art.45. Primas especiales y de Campaña. En aquellos Centros de Trabajo o Unidades Operativas que antes del 1.1.84 tenían un precio minuto prima superior al establecido en Convenio, la parte no absorbida por la incorporación del Incentivo al Complemento por Puesto de Trabajo a actividad correcta, queda como Prima Especial.

Prima de Campaña.

El vigente Reglamento sobre aplicación de la Prima de Campaña queda modificado en relación a las percepciones en el mismo contenidas en orden en que, a partir del mínimo exigido para obtener prima, la cantidad actual pasa a ser de 9,50 R. A partir del 25º de exceso del mínimo exigido, la cantidad actual pasa a ser de 19.- R.

Queda subsistente la restante normativa del Reglamento en lo que aquí no ha sido modificado.

#### CAPITULO IV

##### Vacaciones

Art.46. Vacaciones. Las vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales.

Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos, los 30 días equivaldrán a 22 días de trabajo.

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

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

Para el personal de aquellos Centros de Trabajo o División operativa que, por motivo del proceso productivo o de la demanda, no puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año de forma que

quedan cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Para este personal se establece el periodo del 15 de enero al 31 de mayo como meses primados, concediéndose un complemento en metálico equivalente a tres días naturales de vacaciones.

#### CAPITULO V

##### Jornada. Rotación de turnos.

Art.47. Jornada y rotación de turnos. La jornada laboral para todo el personal será, en 1989, de 1.760 horas año de trabajo efectivo, considerando como días no trabajados a efectos de este cómputo anual el día de "puente" y los festivos intersemanales o medias jornadas de fiesta particulares de cada Centro de Trabajo en que el personal no trabaje.

En 1990, la jornada laboral para todo el personal será de 1752 horas año de trabajo efectivo.

Jornada en horario partido. La Dirección de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, establecerá horario de trabajo para el personal de esta jornada, comenzando a las 8 horas de la mañana.

Jornada en turnos de procesos discontinuos de fabricación. El personal que trabaje en aquellas Secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de 8 horas de lunes a viernes en consecuencia las horas que sobran para ajustar la jornada a la pactada se descansarán en los días que se determina conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, de forma que sea compatible con la marcha de la sección.

En aquellas Secciones que, por necesidades de producción, sea necesario que el personal trabaje según el cuadrante del Anexo Vid, la Dirección del Centro lo notificará al personal afectado y al Comité con un mínimo de 15 días de antelación.

En aquellas Secciones, que por necesidades de producción, sea necesario trabajar durante un cierto periodo de tiempo en turno continuo, el personal trabajará

según uno de los cuadrantes del Anexo VIa, VIb, VIc. El cuadrante, previo acuerdo entre las partes a nivel del Comité y la Dirección del Centro, será uno de los antes mencionados. El exceso de jornada realizada se descansará de acuerdo con la Dirección, para que la jornada se ajuste a la pactada.

Jornada en turnos continuos de fabricación. El personal que trabaje en turnos continuos, incluidos domingos y festivos intersemanales, su jornada será de 8 horas diarias y el calendario laboral estará constituido por 5 periodos de trabajo de ciclo de 4 grupos (20 semanas) y el resto del año se trabajará de acuerdo con el ciclo de 5 grupos, según los Anexos VIIa o VIIb.

A efectos de ajustar la jornada anual a la pactada, anualmente se señalará qué días de descanso de cada grupo deberá trabajar.

Con efecto de que las vacaciones puedan disfrutarse en los periodos preferidos por el personal se fijarán de acuerdo con el Comité los 5 periodos de 4 semanas, en que se trabajará en ciclos de 4 grupos, y que grupo hará vacaciones.

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

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

Art.48. Prolongación de jornada. Cuando la jornada de trabajo ordinaria, por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuidad de aquella, la Empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesa-

rio para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la Empresa.

Art.49. Rotación de turnos continuos de fabricación. Para aquellas secciones que trabajen de forma continua, descansando domingos y festivos intersemanales, la rotación de turnos se efectuará de acuerdo con el Anexo VI.

Para aquellas secciones que trabajen de forma continuada sin parar los domingos y festivos intersemanales, durante todo el año, la rotación de turnos se efectuará de acuerdo con el Anexo VII, o cualquier otro cuadrante que se pueda pactar a nivel de Centro de Trabajo, siempre y cuando se base en 5 operarios, no genere horas extraordinarias y las vacaciones queden fijadas en el mismo.

Art.50. Personal foráneo. En los trabajos peculiares de la Empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos, de plomería, de carpintería, de electricidad, etc.) la Sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requerirán el concurso de personal foráneo, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa.

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

#### CAPITULO VI

##### Permisos, Licencias y Excedencias

Art.51. Permisos. El trabajador, avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario a actividad correcta, más antigüedad en su caso, en los siguientes casos y por los periodos que se indican:

- a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.
- b) Por alumbramiento de la esposa, de dos a cinco días.
- c) Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.
- d) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

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

La amplitud de estos periodos será a juicio de la Empresa en la forma establecida por la Ley.

Art.52. Licencias por matrimonio. Será de 15 días naturales, retribuidos a actividad correcta, más antigüedad en su caso.

Art.53. Excedencias voluntarias. La Empresa autorizará excedencia a aquellos productores que, con la antigüedad mínima de un año de servicio en la misma, así lo soliciten.

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

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

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

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

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

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

CAPITULO VII

## Reglamento de Régimen Interior

Art.54. Reglamento de Régimen Interior. Queda derogado en todas aquellas partes que viniesen reguladas en el Estatuto del Trabajador, manteniéndose el resto de materias en sus actuales condiciones en tanto que las partes no las eleven a la categoría de pacto de Empresa, en cada Centro de Trabajo.

CAPITULO VIII

## Mejoras Sociales

Art.55. Jubilaciones y Pensiones de Viudedad. Quedan incorporadas a este Convenio las normas establecidas en el Reglamento de Pensiones Complementarias que rige en la actualidad en SOCIEDAD ANONIMA CROS, con las modificaciones indicadas en el Convenio Colectivo de 23 de abril de 1971 (B.O.E. nº 162 de 8.7.71). A las viudas del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75% de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación del Reglamento al productor fallecido calculada como si estuviera jubilado en el momento de fallecer, o sea, el 0,95% sobre el salario a actividad correcta, incluidas pagas extras, por año de antigüedad a contar desde el ingreso del productor en la Empresa hasta la fecha del fallecimiento con un mínimo del 20% a los que lleven menos de 20 años de antigüedad.

La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Podrán jubilarse a requerimiento de la Empresa, y aceptación del interesado, los productores comprendidos entre los 60 y 65 años de edad, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este Artículo 55, con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará, en concepto de pensión complementaria, la cantidad que resulte de aplicar al salario a actividad correcta más pagas extras, el 0,95% por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Asimismo se abonará la diferencia existente entre la pensión que asigne el INSS y la que correspon-

dería al interesado de tener en el momento de su jubilación 65 años de edad, siempre con la limitación que especifica la cláusula segunda del Reglamento de Pensiones Complementarias, concretándose en el 95% del total salario a actividad correcta.

Podrán jubilarse, a petición del interesado, aquellas personas que hayan cumplido 63 años, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 55 con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará en concepto de pensión complementaria el 50% de la diferencia entre la pensión que establezca el INSS y la que resultase de la aplicación del Reglamento de Pensiones Complementarias.

Asimismo, se abonará el 50% de la diferencia entre la pensión que asigne el INSS y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación 65 años de edad.

Ambas cantidades, en los dos supuestos se computarán a efectos del 50% para la pensión de viudedad.

Asimismo, y sólo durante la vigencia del presente Convenio, a petición del trabajador, se podrá jubilar éste a los 64 años con las mismas condiciones que si tuviera 65 años.

Igualmente durante la vigencia del presente Convenio se abre la posibilidad de tratar jubilaciones inferiores a dichas edades.

Esta mejora social únicamente será de aplicación para el personal proveniente de S.A. CROS, que tenga el carácter de fijo y su ingreso en la misma hubiese sido anterior al 1º de enero de 1988.

Art.56. Complementos PERS casos de enfermedad y becas para estudios.

Para el personal comprendido en las tablas salariales IIIa y IIIId, la Empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor, según la plantilla existente en el último trimestre de 1988, ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

- Fábrica La Coruña	170.970.- R
+ Fábrica Lázida	153.062.- R
+ Fábrica Madrid	88.235.- R
- Fábrica Santander	5.345.- R
- Fábrica Sev.S.Jerónimo	706.848.- R
- Fábrica Valencia	196.080.- R
- Fábrica Mérida	88.380.- R

Estas cantidades se regularizarán cada trimestre, según la variación de plantilla del Centro de Trabajo, abonándose dentro de los 20 primeros días del mes siguiente.

En el Único Centro en que se mantiene la Hermandad, y únicamente para los socios de la misma, siguen rigiendo sus Estatutos a tal efecto.

Por lo que respecta al personal comprendido en las Tablas Salariales IIIB y IIIC, se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

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

Becas para estudios. Para el personal que figura en la plantilla proveniente de S.A. CROS en 01.01.89, de acuerdo con lo aprobado en el antiguo Comité Intercenros, la Empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios.

Los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo tendrán conocimiento de la concesión de dichas becas.

Art.57. Premio nupcialidad. Será del 95% de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad, cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años, y del 95% de dos mensualidades a actividad correcta más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la Empresa.

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

En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias por fallecimiento del cónyuge, el premio consistirá en el importe del 95% de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Este premio únicamente viene establecido, y en consecuencia sólo tendrá efectividad, para el personal calificado como fijo en plantilla.

Art.58. Premio natalidad.

Consistirá en el 95% de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente, en su caso, por nacimiento del primer hijo, y del 95% de quince días de retribución a actividad correcta más antigüedad correspondiente, en su caso, por el nacimiento de sucesivos hijos.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores provenientes ambos de S.A. CROS, se le concederá el premio a cada uno de ellos.

Este premio únicamente viene establecido, y en consecuencia sólo tendrá efectividad, para el personal fijo en plantilla.

Art.59. Premio de Vinculación a la Empresa. A los fines de premiar la Vinculación a la Empresa se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, el 95% de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cuarenta años, el 95% de tres mensualidades a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cincuenta años, el 95% de tres mensualidades a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

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

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

En el caso de Premio de Vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los 65 años.

En el caso del Premio de Vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional, en aplicación de la norma Octava del Reglamento de Pensiones Complementarias a que hace referencia el Art.55 del presente Convenio.

Art.60. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todo el personal prendas de trabajo, con sujeción como mínimo a lo que se disponía en la Ordenante de Trabajo en las Industrias Químicas.

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

Art.61. La Empresa procederá en cada uno de sus Centros de Trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de 40 años, o minusválidos, siempre de acuerdo con los Comités de Empresa.

Art.62. Servicio Militar. Al personal casado que marcha a prestar su Servicio Militar, le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 6.260.- R. mensuales, así como las partes proporcionales de las pagas de Julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Art.63. Disminuidos mentales y físicos. La Empresa concederá una asignación de 4.500.- R. mensuales, en las condiciones que se determinan en el Reglamento anexo al Acto de firma del Convenio.

El anexo citado es el siguiente:

Reglamento para la concesión de la asignación por Disminuidos Mentales y Físicos.

1. Hijos disminuidos psíquicos.

Se consideran hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el INSALUD, como subnormales.

2. Minusválidos.

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

Las edades que comprendan esta clasificación son entre 15 y 65 años ambos inclusive. Para las personas no comprendidas en este período, se acreditará la condición de minusvalía mediante certificación librada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que la aquejen y si estas le producen INVALIDEZ PERMANENTE en cualquiera de sus grados.

Los Servicios Médicos referidos pueden ser: INSALUD, Servicio de Mutualismo Laboral, Médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social.

2.2. La documentación aludida deberá ser refrendada por el respectivo Médico de Empresa en los Centros de Trabajo que exista este Servicio.

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

2.4. El peticionario deberá, asimismo, acreditar la dependencia y convivencia del presunto beneficiario, mediante el correspondiente "Situación Familiar del Beneficiario" (F-1) del INSALUD.

2.5. Los familiares posibles beneficiarios serán:

- Hijos
- Cónyuge
- Padres (del trabajador peticionario)
- Hermanos (del trabajador peticionario)

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL

Con independencia del articulado del presente capítulo, las partes acuerdan adherirse a lo que se pacte dentro del Convenio General de la Industria Química sobre esta materia.



Art. 54. Sindicatos. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

La Empresa admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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

#### De la Acción Sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

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

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pueden interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores

en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de Trabajo con más de 100 trabajadores.

#### De los Cargos Sindicales

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

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los Centros de Trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

#### De los Delegados Sindicales.

En los Centros de Trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos

con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

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

- De 100 a 750 trabajadores: uno
- Más de 751 trabajadores: dos

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

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

## 2. Funciones de los Delegados Sindicales.

- 1º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del Centro de Trabajo.
- 2º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz y sin voto.
- 3º Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Centro de Trabajo deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligadas a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- 4º Serán oídos por la Dirección del Centro de Trabajo en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los traba-

jadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5º Serán asimismo informados y oídos por la Dirección del Centro de Trabajo con carácter previo:

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

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

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

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

9º La Empresa dará a conocer a los Delegados Sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TCI y TCI.

Art. 65. Comités de Empresa. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informados por la Dirección del Centro de Trabajo:
  - 1) Con carácter previo a su ejecución, (15 días) de las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial

de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

2) En función de la materia de que se trate:

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

b) El Centro de Trabajo facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección del Centro de Trabajo, y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

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

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

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

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

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

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene

en el desarrollo del trabajo en su respectivo Centro.

C) Colaborar con la Dirección del Centro de Trabajo para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

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

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

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

G) El Comité velará por el correcto funcionamiento de las Obras Sociales, tales como Comedores, Economatos.

#### Art. 66. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del

Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el Centro de Trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro de Trabajo, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección del Centro de Trabajo y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.
- d) Dispondrán de hasta un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

Se establecerán a nivel de Centro de Trabajo pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

- e) Sin rebasar el máximo pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.
- f) En aquellos Centros de Trabajo con plantilla comprendida entre 100 y 150 trabajadores y que el Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas disponibles que indica el apartado d) se reducirá a 35 horas mensuales, tanto para el Delegado Sindical, como

para los miembros del Comité de Empresa, integrante de su Organización Sindical.

Art.67. Cuota Sindical. A requerimiento de los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

#### B - Prácticas antisindicales.

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

Art.68. Para coordinar a los diferentes Centros de Trabajo de Zonas Comerciales, los Delegados de Personal, uno por Zona, se reunirán una vez al semestre.

### CAPITULO I

#### Seguridad e Higiene

Con independencia del articulado del presente capítulo, las partes acuerdan adherirse a lo que se pacte dentro del Convenio General de la Industria Química sobre esta materia.

Art.69. Seguridad e Higiene. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la O.M. de 9.III.71 y normativa concordante.

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

#### 1. Principios generales

- 1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles

máximo admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada Centro de Trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por parte de los servicios adecuados de la Empresa o, en caso necesario o conveniente, por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

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

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorpo-

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

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado de trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

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

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas que reglamentasen el nivel de exposición a la materia de prevención de riesgos en las empresas filiales con matriz, éstas estarán obligadas a adoptar los mismos niveles y medios que el origen. En todo nuevo proyecto de implantación, si no existiera normativa que reglamentase el nivel de exposición a la materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto que regule los efectos legales que se deriven del proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores que emitan informe.

Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de Trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

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

### 3. Vigilancia del riesgo.

3.1. La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente, elaborará:

- a) un mapa de riesgos del Centro de Trabajo.
- b) un plan general de prevención.
- c) planificación de planes anuales de prevención.
- d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores.

3.2. 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.

### 4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de 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.

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

4.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada Centro de Trabajo.

### 5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 70. La composición de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de Trabajo, regulada en el artículo anterior, apartado 2.1, podrá ser modificada de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, manteniendo siempre su carácter paritario y con el preceptivo informe del Órgano Central de Seguridad e Higiene.

CLAUSULAS ADICIONALES

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

Segunda. La Empresa facilitará la creación de cooperativas de viviendas en aquellos Centros donde el personal lo solicite.

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

Tercera. Al personal de la categoría de aspirante, pinche, aprendiz o botones, menor de dieciocho años, le serán abonados los valores que fija el Convenio, a razón del 70 ó 60 por 100 del señalado, para el personal de grado en que figure adscrito, según los anexos IIA y IIB, y para actividad correcta según estén, respectivamente, dentro del segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

En aquellos Centros de Trabajo que en la actualidad no alcanzan este porcentaje, se procederá dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Convenio, a efectuar la prueba de aptitud

correspondiente para poder alcanzar el citado porcentaje.

Cuarta. Hasta un 40 por 100 de la plantilla de Oficiales 1ª del personal de Taller mecánico o eléctrico e igualmente hasta un 40 por 100 de la plantilla total conjunta del resto de talleres de cada Centro de Trabajo, estará encuadrada dentro del Grupo 3, Grado 6.

En aquellos Centros de Trabajo que en la actualidad no alcanzan este porcentaje, se procederá dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Convenio, a efectuar la prueba de aptitud correspondiente para poder alcanzar el citado porcentaje.

Quinta. Los valores del Complemento Personal se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementa las Tablas Salariales.

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

Séptima. La Comisión Paritaria, hasta tanto se constituya la Comisión de Homogeneización, que asumirá estas funciones, procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

Octava. Reconversión.

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

Al objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando en todo caso el salario y las demás posibles condiciones laborales equivalentes, se comprometen ambas partes a

intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo Centro de Trabajo la solución a las necesarias reconversiones de la especialidad y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados, teniendo preferencia por aquellos puestos de trabajo similares al que venían ocupando.

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

1. No modificar la categoría laboral, manteniendo por tanto idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.
2. Modificar la clasificación funcional (cambio de profesión), pero manteniendo o incrementando su percepción mensual.

Al considerar la Empresa que en el segundo caso pudiera existir un perjuicio al personal afectado, les indemnizará de la forma siguiente:

Se le abonará una mensualidad de salario fijo bruto.

Los trabajadores afectados por esta cláusula en caso de producirse vacantes en la categoría o sección de la cual proceda, tendrán prioridad a ocupar dichas plazas.

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

Novena. Para las categorías del anexo IIIa, que tenían su salario expresado en meses en la antigua Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, se ha creado el anexo IIId, en que se han mensualizado las cantidades del anexo IIIa. Se podrán acoger a esta cláusula los productores a título individual.

Décima. A los efectos de lo previsto en los Artículos 51, 52, 55, 56, 57, 58 y 59 y por lo que respecta al personal de fábrica de Málaga, se entenderá como salario a actividad correcta la suma del salario base, más el complemento voluntario de calidad, más el complemento personal de antigüedad en su

caso. Y para el resto del personal de la Sociedad afecto al presente Convenio se entenderá por salario correcto el constituido por los valores A y B de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, más la antigüedad en su caso.

Decimoprimera. La normativa sobre ascensos prevista en la Sección 2, Capítulo II del presente Convenio, se aplicará en fábrica de Málaga, en cuanto al personal comprendido en las categorías de nómina diaria. En lo referente al personal de la nómina mensual, serán las correspondientes a las siguientes categorías: delineantes, guardas, analistas de laboratorio, analistas de laboratorio control calidad, basculero, almacenero y desde auxiliar administrativo a oficial primera administrativo.

Decimosegunda. Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos Centros de Trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Empresa, adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

Decimotercera. No le son de aplicación a la factoría de Málaga las Cláusulas adicionales tercera a quinta ambas incluidas; y la séptima y novena.

La normativa regulada en los Artículos 37 y 47 del presente Convenio regirán para la factoría de Málaga, con las excepciones de los Anexos V del Artículo 37 y del Complemento por Trabajo en Domingo contenida en los Artículos 41 y 47.

ANEXO I-a)  
(Art. 25)

PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO /L

GRADO	Puntuación [1] mite de grado	Puntuación [1] po de grado
1	104 - 115	110
2	115,1 - 130	125
3	130,1 - 150	140
4	150,1 - 190	170
5	190,1 - 240	215
6	240,1 - 300	270
7	300 -	-



ANEXO I-B

(Art. 23)

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

GRADO	Puntuación mínima de grado	Puntuación máxima de grado
1	115,1-130	125
2	130,1-150	140
3	150,1-170	170
4	190,1-240	215
5	240,1-300	270
6	300,1-400	350
7	400,1-490	440
8	490,1-570	525

ANEXO II a.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CLASIFICACION CORRESPONDIENTE A PERSONAL DIARIO

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
<b>GRADO PRIMERO</b>		
Servicios generales	Pinche.....	1010 Pinchas
<b>GRADO SEGUNDO</b>		
Servicios generales	Peón.....	2010 Mujer de limpieza
	Peón.....	2011 Peones de limpieza
	Peón.....	2012 Peones de vestuario y comedor
	Peón.....	2013 Vigilancia y conservación de barbas de soda.
Clorhidrico	Ayde. especialista.....	2014 Ayte. de gasogeno
	Ayde. especialista.....	2015 Ayte. de hornos
	Ayde. especialista.....	2016 Ayte. de adlienda
	Ayde. especialista.....	2017 Maestro de torre de coson
Cloro-sulfonico	Ayde. especialista.....	2018 Maestro de fabricacion
Crotene	Ayde. especialista.....	2019 Envasado y pesado
	Ayde. especialista.....	2020 Maestro de meclas
Envases y expediciones	Peón.....	2021 Llenado de cisternas
	Peón.....	2022 Llenado de pedomas
	Peón.....	2023 Peonaje de alimacn de aral
Fosfato trisodico	Ayde. especialista.....	2024 Ayte. de carga de autoclave
	Ayde. especialista.....	2025 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2026 Limpieza de filtros, carga y descarga de montajugas.
	Ayde. especialista.....	2027 Maestro de fabricacion
	Ayde. especialista.....	2028 Maestro de filtro
	Ayde. especialista.....	2029 Maestro de turbina
Granulado	Ayde. especialista.....	2030 Ayudante de fabricacion
Nava ranado	Ayde. especialista.....	2031 Maestro de meclas
	Ayde. especialista.....	2032 Maestro de prensa
	Ayde. especialista.....	2033 Maestro de máquinas de rol
Movimiento	Ayde. especialista.....	2034 Ayte. de excavadora
	Peón.....	2035 Peones
Plasticante	Ayde. especialista.....	2036 Auxiliar de envasado
Quelato	Ayde. especialista.....	2037 Ayudante de maestro de m
	Ayde. especialista.....	2038 Ayudante de maestro de m
	Ayde. especialista.....	2039 Maestro de destiladora
Servicios generales	Peón.....	2040 Ayte. de almacenero
	Peón.....	2041 Ayudante de camion
	Peón.....	2042 Ayte. de economato
	Peón.....	2043 Ayte. de hortelano
	Ordenanza.....	2044 Ordenanza: recadas, aviso encargos.
	Portero.....	2045 Portero de viviendas
	Peón.....	2046 Vigilancia diurna y noctu sin armas.
Sulfato alumina	Ayde. especialista.....	2047 Ayte. de fabricacion
	Ayde. especialista.....	2048 Ayte. de adlienda
	Ayde. especialista.....	2049 Maestro de molino
Sulfato de cobre	Ayde. especialista.....	2050 Ayte. de torres
	Ayde. especialista.....	2051 Maestro de caldera de vap
	Ayde. especialista.....	2052 Trazado de cristal
	Ayde. especialista.....	2053 Ayte. de atomizadoras
	Ayde. especialista.....	2054 Ayte. de camarista
	Ayde. especialista.....	2055 Ayte. de vaciado de girita quemada.
	Ayde. especialista.....	2056 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2057 Preparador de acido Super
Sulfonico contacto	Ayde. especialista.....	2058 Ayte. de vaciado de girita quemada
	Ayde. especialista.....	2059 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2060 Preparador de acidos

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Superfosfato	Ayde. especialista.....	2061 Ayte. de fabricacion
	Ayde. especialista.....	2062 Ayte. de limpieza de cintas.
	Ayde. especialista.....	2063 Ayte. de mampara
	Ayde. especialista.....	2064 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2065 Llenado de vagonetas
	Ayde. especialista.....	2066 Rebajar Super con materia inerte.
Talleres		2067 Aprendizos primero y segundo año.
	Peón.....	2068 Plomero. Ayudante
	Peón.....	2069 Plomero. Pintador
	Peón.....	2070 Taller Autos. Herrero
	Peón.....	2071 Taller pedonaje
	Peón.....	2072 Taller transporte de materiales.
Sulfonico de contacto nR 4 Badalona		2073 Limpieza vapor
<b>GRADO TERCERO</b>		
Biciclico	Profesional 18.....	3010 Maestro de preparacion y ataque.
	Profesional 18.....	3011 Maestro de secado y adlienda de fosfato.
Caldera vapor Clorhidrico	Encargado.....	3012 Encargado
	Profesional 18.....	3013 Maestro de hornos
	Profesional 28.....	3014 Maestro de meclas
	Profesional 28.....	3015 Maestro de molinos
Crotene	Ayde. especialista.....	3016 Envasado
	Profesional 18.....	3017 Maestro de secadero
Fosfonico	Profesional 18.....	3018 Maestro de fabricacion
	Profesional 28.....	3019 Ayte. alimentacion de materias primas y mantenimiento expediciones.
Granulado	Profesional 18.....	3020 Maestro granulador
	Profesional 28.....	3021 Maestro basculas
	Profesional 28.....	3022 Maestro alimentacion materias primas.
Plasticante	Profesional 28.....	3023 Maestro de caldera plasticante.
	Profesional 18.....	3024 Maestro de fabricacion
Quelato	Profesional 18.....	3025 Maestro de reactor Diniznilo.
	Profesional 18.....	3026 Maestro reactor M.A.
	Profesional 18.....	3027 Maestro de fabricacion
Servicios generales		3028 Guardia jurado con arma
	Ayde. especialista.....	3029 Peon de brigada de maniobras, manipulacion gran tonelaje.
		3030 Portero de fabrica
		3031 Portero pesador y engrasador.
Sulfato de aluminio	Profesional 28.....	3032 Maestro de fabricacion
Sulfato de cobre	Ayde. especialista.....	3033 Ayte. de extraccion de cristalizaciones.
	Profesional 28.....	3034 Maestro de centrifugado y lavado de cristal.
	Profesional 28.....	3035 Maestro de extraccion de cristalizaciones.
Sulfonico camaras	Profesional 18.....	3036 Maestro de camaras
	Profesional 28.....	3037 Maestro de hornos
Sulfonico contacto	Profesional 18.....	3038 Maestro de aparato
	Profesional 28.....	3039 Maestro de hornos
	Profesional 28.....	3040 Maestro de horno de turbulencia.
Superfosfato	Profesional 28.....	3041 Maestro de fabricacion Wenk y Keller.
	Profesional 28.....	3042 Maestro de mediciones
	Profesional 18.....	3043 Maestro de pesometro y medidor de acido.
	Profesional 28.....	3044 Maestro de vaciado y cierre de vagonetas.
	Profesional 18.....	3045 Molinero
Talleres		3046 Aprendizos de tercero y cuarto año.
	Oficial 38.....	3047 Blanqueador de fabrica
	Oficial 28.....	3048 Clasificación y despacho de herramientas.
	Oficial 38.....	3049 Oficial albañil de trabajos sencillos.
	Oficial 28.....	3050 Oficial ajustador de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3051 Oficial bobinador de trabajos sencillos.
	Oficial 28.....	3052 Oficial de caldera de trabajos sencillos.
	Oficial 28.....	3053 Oficial carpintero de trabajos sencillos.
	Oficial 18.....	3054 Oficial electricista de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3055 Oficial 38 forjador de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3056 Oficial 38 lampista de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3057 Oficial 38 de maquinas de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3058 Oficial 38 modelista de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3059 Oficial 38 pintor de trabajos sencillos.
	Oficial 28.....	3060 Oficial 28 plomero de trabajos sencillos.

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
	Oficial 38.....	3077 Oficial 38 de instrumentación de trabajos sencillos.
	Oficial 38.....	3081 Soldador de trabajos sencillos.
Triplifosfato	Profesional 18.....	3062 Maestro de tierra pulverización y concentración.
	Profesional 28.....	3063 Maestro de filtro de prensa.
	Profesional 28.....	3064 Maestro de alimentación materias primas.
Fosfato triésico	Profesional 18.....	3065 Maestro de fabricación
Servicios generales	Ayto. especialista.....	3066 Dependiente de economía
Fluoborato	Profesional 18.....	3067 Maestro
Expediciones	Ayto. especialista.....	3068 Requiere coseador de de máquinas envasadoras automáticas.
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Profesional 28.....	3069 Ayudante de N.M.
	Profesional 18.....	3070 Maestro de aparatos
	Profesional 28.....	3071 Maestro de Calderas
	Profesional 18.....	3072 Ayto. de calderas
	Profesional 18.....	3073 Central térmica
	Profesional 28.....	3074 Scraper
	Profesional 28.....	3075 Ayto. Jefe turno
	Profesional 28.....	3076 Captación agua mar
Granulación 1000 Tn/día	Profesional 18.....	3078 Maestro básculas
	Profesional 18.....	3079 Maestro zona alta
	Profesional 18.....	3080 Maestro zona baja
	Profesional 18.....	3081 Maestro alimentación materias primas.
Superfabricación Dilución	Profesional 18.....	3082 Vigilante cintas
	Profesional 18.....	3083 Maestro Dilución
<b>GRADO CUARTO</b>		
Deposito de almacen	Capataz.....	4010 Capataz de peones de brigada.
	Capataz.....	4011 Capataz de peones de depósito de almacen.
Envases y expediciones	Capataz.....	4012 Capataz de peones de llenado de sacos.
	Capataz.....	4013 Capataz de peones de llenado de sulfúrico en plataformas.
	Capataz.....	4014 Sacos almacenero
Fosfato triésico Fosfórico	Capataz.....	4015 Capataz de fabricación
	Profesional 18.....	4016 Maestro de concentración y cilindros de vapor.
Masa vanadio	Capataz.....	4017 Capataz de fabricación
Movimiento	Capataz.....	4018 Capataz de peones
	Oficial 18.....	4019 Maestro de Taller
Servicios generales	Ordenanza.....	4020 Adjunto de consorte
	Capataz de peones.....	4021 Capataz de vigilantes
	Ordenanza.....	4022 Cobrador
	Oficial 18.....	4023 Conductor de sala cargadora.
	Oficial 18.....	4024 Montilano
	Oficial 18.....	4025 Jardinero de oficio
Superfosfato	Oficial 18.....	4026 Maestro de Taller
Talleres	Capataz de peones.....	4027 Capataz de albañilería
	Oficial 28.....	4028 Oficial albañil de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4029 Oficial ajustador de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4030 Oficial bobinador de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4031 Oficial Calderero de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4032 Oficial carpintero de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4033 Oficial electricista de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4034 Oficial forjador de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4035 Oficial lampista de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4036 Oficial de máquinas de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4037 Oficial modelista de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4038 Oficial pintor (trabajos corrientes y especiales).
	Oficial 28.....	4039 Oficial planchista de trabajos corrientes de plomería.
	Oficial 28.....	4040 Oficial plomista de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4041 Oficial soldador de trabajos corrientes.
	Oficial 28.....	4042 Oficial de instrumentación de trabajos corrientes.
	Oficial 18.....	4043 Tractorista
	Oficial 18.....	4044 Maestro de honnas
	Profesional 18.....	4045 Evacuación polvo cíclicas.
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Profesional 18.....	4046 Vigilante de central térmica.
Servicios generales	Profesional 18.....	4047 Dependiente de economía
Planta suspensiones	Profesional 18.....	4048 Operador planta

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Superfabricación 1400 Tn/día	Profesional 18.....	3077 Vigilante cintas
	Profesional 18.....	4030 Maestro de maestro
	Profesional 18.....	4051 Almacenero
Granulación 1000 Tn/día	Profesional 18.....	4052 Maestro granulados
Dilución 800 Tn/día	Profesional 18.....	4053 Maestro dilución
<b>GRADO QUINTO</b>		
Bicálcico clorhídrico	Capataz.....	5010 Capataz de fabricación
	Capataz.....	5011 Capataz de fabricación
Envases y expediciones	Capataz.....	5012 Capataz de llenado de cloro.
		5013 Encargado
Fosfórico	Capataz.....	5014 Capataz de fabricación
Granulado Movimiento	Capataz.....	5015 Capataz de fabricación
Fluoborato	Capataz.....	5016 Encargado
Quelato	Capataz.....	5017 Capataz de fabricación
Servicios generales	Capataz.....	5018 Capataz de fabricación
	Oficial 18.....	5019 Almacenero
Sulfato de cobre	Capataz.....	5020 Conductor de camión
	Capataz.....	5021 Capataz de fabricación
Sulfúrico de cámaras	Capataz.....	5022 Capataz camarista
	Capataz.....	5023 Capataz de fabricación.
Sulfúrico de contacto	Capataz.....	5024 Capataz de fabricación
Superfosfato	Capataz.....	5025 Capataz de fabricación
Talleres		5026 Encargado de pintores
	Oficial 18.....	5027 Oficial albañil de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5028 Oficial ajustador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5029 Oficial bobinador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5030 Oficial Calderero de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5031 Oficial carpintero de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5032 Oficial electricista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5033 Oficial forjador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5034 Oficial elevador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5035 Oficial lampista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5036 Oficial de máquinas de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5037 Oficial modelista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5038 Oficial plomista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5039 Verificador
	Oficial 18.....	5040 Pintor
	Oficial 18.....	5041 Oficial 18 de instrumentación de trabajos especiales.
Triplifosfato Movimiento	Capataz.....	5042 Capataz de fabricación
	Capataz.....	5043 Capataz de máquinas envasadoras automáticas.
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Capataz.....	5044 Operador DCC.
Servicios generales	Oficial 18.....	5045 Conductor sala cargador especial.
<b>GRADO SEXTO</b>		
Servicios de Central generales	Civ. de Central.....	6010 Consorte
Sulfúrico de cámaras		6011 Encargado
Superfosfato Talleres de albañilería		6012 Encargado
		6013 Encargado
de carpintería		6014 Encargado
de plomería		6015 Encargado
de taller de autos.		6016 Encargado
de taller eléctrico.		6017 Encargado
de taller mecánico.		6018 Encargado
electricista trabajos de precisión.	Oficial 18.....	6019 Operario para trabajos
de precisión.	Oficial 18.....	6020 Operario para trabajos
Triplifosfato	Oficial 18.....	6021 Encargado.
<b>GRADO SEPTIMO</b>		
Talleres de oficio.	Encargado.....	7010 Encargado

ANEXO II a.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CALIFICACION CORRESPONDIENTE AL PERSONAL MENSUAL

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
<b>GRADO PRIMERO</b>		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años.....1010	Archivo de documentos
	Aspirante mayor de 18 años.....1011	Reparto de objetos, documentos y encargos verbales sencillos.
Laboratorio	Aspirante técnico la - 1012	Aspirante de laboratorio C.I.C.
<b>GRADO SEGUNDO</b>		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años.....2010	Clasificación y registro de documentos.
Laboratorio	Auxiliar Laboratorio.....2011	Auxiliar de laboratorio
Servicios generales	Aspte. Calcedor.....2012	Recepción de reactivos
	Aspte. Calcedor.....2013	Aspirante calcedor
Laboratorio	Aspirante tec.Lab.....2014	Asistente de investigación I C.I.C.
<b>GRADO TERCERO</b>		
Administración de oficinas	Auxiliar.....3010	Confección de fichas y llenado de impresos.
	Auxiliar.....3011	Llenado de impresos sencillos sin ningún cálculo.
	Auxiliar.....3012	Mecanografía
	Auxiliar.....3013	Registro de datos contables
Oficina Racionalización	Auxiliar.....3014	Telefonista
Servicios generales	Auxiliar Drg.....3015	Calculista
	Auxiliar.....3016	Cajero de economato
	Auxiliar.....3017	Portero-Telefonista
	Calcedor.....3018	Calcedor de segunda
Laboratorio	Aspirante tec.Lab.....3019	Asistente de investigación 2 C.I.C.
<b>GRADO CUARTO</b>		
Administración de oficinas	Oficial 28.....4010	Cálculo liquidación de seguros sociales.
	Oficial 28.....4011	Confección de facturas, cheques.
	Oficial 28.....4012	Confección de inventarios
	Oficial 18.....4013	Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálicas, de aspecto restrictivo.
	Oficial 18.....4014	Control de existencias y situación de envases, cilindros y contámp.
	Oficial 18.....4015	Control de mercancía
	Auxiliar.....4016	Correspondencia de trámite gaulada o rutinaria.
	Oficial 28.....4017	Gestiones cerca de otros organismos, por delegación
	Auxiliar.....4018	Reintegro documentos
	Auxiliar.....4019	Repass y punto de datos numéricos.
	Oficial 28.....4020	Trabajo mecanográfico, especial contable.
	Oficial 18.....4021	Transcripción en libros oficiales de contabilidad.
Centro E. de cálculo	Oficial 28.....4022	Codificación
	Oficial 28.....4023	Perforación
Laboratorio	Analista.....4024	Analista
Oficina Racionalización	Téc.Org. 28.....4025	Cronometrador
Servicios generales	Calcedor.....4026	Calcedor 18
	Delineante.....4027	Delineante de 28
Laboratorio	Auxiliar Labor.....4028	Auxiliar de investigación C.I.C.
<b>GRADO QUINTO</b>		
Administración de oficinas	Oficial 18.....5010	Administración de economato.
	Oficial 18.....5011	Cálculo de costos
	Oficial 18.....5012	Cálculo y confección de nóminas.
	Oficial 18.....5013	Cálculo y revisión de originales conocidos sobre documentos sencillos, facturas, talones de farmacia, pólizas de seguro y similares
	Oficial 18.....5014	Corredores de plaza especializados.
	Oficial 18.....5015	Cuentas corrientes con interés a escala.
	Oficial 28.....5016	Mecanografía en idiomas extranjeros.
	Oficial 18.....5017	Plantamiento y liquidación de seguros de mercancías.
	Oficial 28.....5018	Telemecanografía
Centro E. de cálculo	Oficial 18.....5019	Control y distribución de trabajo.
	Oficial 18.....5020	Supervisor de perforación

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Oficina Racionalización	Técnico Org.18.....5021	Cronometrador preparador de 28.
Servicios generales	Delineante.....5022	Delineante de 18
Laboratorio	Analista.....5023	Analista técnico
	Analista.....5024	Ayudante técnico C.I.C.
<b>GRADO SEXTO</b>		
Administración de oficinas	Oficial 18.....6010	Cajero ayudante, responsabilidad indirecta.
	Oficial 18.....6011	Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálicas.
	Oficial 18.....6012	Correspondencia con análisis de la misma y resolución correspondiente.
	Oficial 18.....6013	Subjefe de Sección
	Oficial 18.....6014	Telemecanografía en idiomas extranjeros.
Oficina Racionalización	Técnico Org.18.....6016	Cronometrador preparador de 18.
	Oficial 18.....6017	Subjefe de oficina no titulado.
Servicios generales	Delineante proyect.....6018	Delineante proyectista
	Delineante proyect.....6019	Delineante de estructuras
<b>GRADO SEPTIMO</b>		
Administración de oficinas	Oficial 18.....7010	Analista de costos y estadísticas y su confección.
	Oficial 18.....7011	Cajero de Agencia
	Oficial 18.....7012	Jefe de depósito comercial
	Jefe 28.....7013	Subdelegado
	Jefe 28.....7014	Subjefe de Agencia A.
Centro E. de cálculo	Oficial 18.....7015	Supervisor de codificación
Fabricación	Contramaestre.....7016	Contramaestre
Oficina Racionalización	Jefe Organiz. 28.....7017	Técnico en mejora de métodos.
Servicios generales	Delineante proyect.....7018	Delineante proyectista de lista de estruct.
Laboratorio	Analista.....7022	Colaborador auxiliar C.I.C.
Centro E. de cálculo	Operador ordenad. 7023	Operador ordenador
<b>GRADO OCTAVO</b>		
Administración de oficina	Jefe 28.....8010	Jefe de 28 con mando
Oficina Racionalización	Jefe 28.....8011	Jefe de 28 con mando.

ANEXO III A

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE DIA A	CP70. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
<b>1</b>				
PEONES	1	1.425	1.335	1.168.495
MUJER LIMP.	2		1.271	1.184.705
<b>2</b>				
SUBALTERNO	2	1.436	1.246	1.184.305
	3		1.257	1.197.890
<b>3</b>				
PROFES. 3.	3		1.252	1.184.106
AYDPE. 32P.	4	1.442	1.284	1.197.930
OFICIAL 3.	4		1.332	1.219.098
<b>4</b>				
PROFES. 1.	4		1.287	1.204.818
ALMACENERO	4	1.488	1.381	1.219.446
CAP. PEONES	4			
OFICIAL 4.	4		1.402	1.228.468
<b>5</b>				
	4		1.421	1.227.710
	5	1.474	1.384	1.235.865
OFICIAL 1.	4		1.408	1.207.928
<b>6</b>				
	4		1.357	1.228.345
	5		1.424	1.257.980
CAPATADES	6	1.508	1.428	1.289.740
ENCARCADOS	7		1.845	1.385.038

ANEXO III B

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CP70. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
<b>1</b>				
ASPIRANTE	1	42.445	37.880	1.358.695
	2		40.555	1.704.955
<b>2</b>				
	2	42.940	42.285	1.204.928
	3		42.975	1.243.130
AUXILIAR	4		45.880	1.389.022
<b>3</b>				
OFICIAL 3.	3	46.248	38.716	1.244.330
TÉC. O.R. 7.	4		43.428	1.289.745
	5		48.480	1.327.822



VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO  
TURNO Y SIEMPRE NOCHE  
ANTIGÜEDAD

GRUPO	GRADO	04	51	104	204	301	404	504	604
1	1	725	734	743	802	842	888	930	972
1	2	751	775	794	834	875	919	955	1.004
2	2	751	775	794	834	875	919	955	1.004
2	3	740	798	819	845	903	950	970	1.031
2	4	804	824	851	894	934	977	1.014	1.061
2	5	442	662	888	928	982	1.028	1.068	1.114
3	3	785	691	821	874	917	954	1.005	1.048
3	4	804	833	853	900	942	981	1.022	1.063
3	5	642	662	688	728	762	1.028	1.068	1.114
4	4	804	838	887	906	968	1.008	1.048	1.101
4	6	442	474	490	542	587	1.028	1.068	1.114

GRUPO	GRADO	04	51	104	204	301	404	504	604
4	4	854	888	884	972	1.031	1.072	1.114	1.172
4	7	907	939	980	1.009	1.053	1.100	1.154	1.200
5	5	842	872	894	944	959	1.049	1.104	1.160
5	6	874	898	924	982	1.022	1.064	1.111	1.167
5	7	707	728	740	1.012	1.044	1.119	1.172	1.222
5	8	738	743	751	1.044	1.057	1.143	1.200	1.253
6	6	938	943	991	1.044	1.048	1.140	1.200	1.253
6	9	970	994	1.021	1.071	1.100	1.160	1.224	1.275
7	8	970	992	1.021	1.071	1.100	1.160	1.224	1.275
8	10	959	1.027	1.054	1.110	1.172	1.211	1.279	1.330
9	11	1.029	1.054	1.082	1.150	1.208	1.254	1.315	1.372

ANEXO VI a. (Art. 47) - CUADRO DE TURNOS

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

ANEXO VI b. (Art. 47) - CUADRO DE TURNOS

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

## ANEXO VI c. (Art. 47) - CUADRO DE TURNOS

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

  

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

En cada ciclo de 4 semanas se descansará un día más de los que figuran.

## ANEXO VI d. (Art. 47) - CUADRO DE TURNOS

	1ª semana							2ª semana							3ª semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Operario A		X					X			X				X				X			X
Operario B			X				X				X			X					X		X
Operario C				X			X					X		X						X	X
Operario D					X		X						X	X	X						X
Operario E						X	X	X						X		X					X
Comodin	X						X		X					X			X				X

  

	4ª semana							5ª semana							6ª semana							
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
Operario A					X		X							X	X	X						X
Operario B						X	X	X						X		X					X	
Operario C	X						X		X					X			X				X	
Operario D		X					X		X					X				X			X	
Operario E			X				X				X			X					X		X	
Comodin				X			X				X			X						X	X	

X DIA DE DESCANSO.

CALENDARIO DE TRABAJO TURNOS CONTINUOS

ANEXO VIII (Art. 47)

CICLO CON CINCO GRUPOS

Table with 11 columns representing days of the week (L, M, T, J, V, S, D) and 4 rows for turn types: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO.

CICLO CON CUATRO GRUPOS 5 VECES AL AÑO

Table with 4 columns representing days of the week (L, M, T, J, V, S, D) and 4 rows for turn types: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO.

ANEXO VIII (Art. 47)

CALENDARIO DE TRABAJO TURNOS CONTINUOS CICLO CON CINCO GRUPOS

Table with 4 columns representing days of the week (L, M, T, J, V, S, D) and 4 rows for turn types: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO.

El grupo E ha de trabajar un viernes cada ciclo al objeto de trabajar 17 días en el período.

CICLO CON CUATRO GRUPOS 5 VECES AL AÑO

Table with 4 columns representing days of the week (L, M, T, J, V, S, D) and 4 rows for turn types: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO.

ANEXO (FCA. MALAGA) CONVENIO COLECTIVO 1989

AÑO 89

SUELDOS BASE - NOMINA MENSUAL

Table with 3 columns: Code (A45, B09, B12, B21, B22, B24, B27, B39, D15, E15, E19, E21, F12, F21, H15, H36, H39, H42), Description (AYUDANTE TECNICO SANITARIO, AYUDANTE TECNICO, AYUDANTE LABORATORIO, ANALISTA DE PRIMERA, ANALISTA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD, ANALISTA DE LABORATORIO, ENCARGADO, AUXILIAR LABORATORIO, PROGRAMADOR-OPERADOR, OFICIAL 1. ADMINISTRATIVO, OFICIAL 2. ADMINISTRATIVO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, DELINEANTE PROYECTISTA, AUXILIAR TECNICO DE OFICINA, ALMACENERO, B. LERO, GUARDA-VIGILANTE JURADO, GUARDA VIGILANTE), and Salary (52360, 45000, 45000, 45000, 45000, 42270, 42270, 36815, 42270, 42270, 39535, 36815, 42270, 42270, 37635, 37365, 37365, 37080).

SUELDOS BASE - NOMINA DIARIA

Table with 3 columns: Code (I09, I12, I15, I21, I33, I40, J09, J12, J15, J16, J18), Description (OFICIAL 1. ESPECIAL-JEFE DE EQUIPO, OFICIAL 1. ESPECIAL-OFIGIOS AUXILIARES, OFICIAL 1. OPERADOR, OFICIAL 2. OPERADOR, OFICIAL 1. ESPECIAL-OPERADOR, OPERADOR ESPECIAL-OPERADOR MULT. ESPECIALISTAS, OFICIAL 1. OFICIOS AUXILIARES, OFICIAL 2. OFICIOS AUXILIARES, OFICIAL 3. OFICIOS AUXILIARES, PROMES), and Salary (1276, 1276, 1260, 1248, 1276, 1276, 1225, 1260, 1246, 1233, 1225).

COMPLEMENTO VOLUNTARIO DE CALIDAD

Table with 4 columns: CONVERSION, PLUS CALIDAD/89, CONVERSION, PLUS CALIDAD/89. Rows 1-12.

El plus de turno tendrá los siguientes valores: a) Plus de turno devengado por día trabajado: Turno de mañana 378 ptas., Turno de tarde 530 ptas., Turno de noche 657 ptas.

b) Plus de turno fijo: 11 880 ptas. mensuales

El devengo extrasalarial (compensación por no disfrute del descanso de media hora en jornada continuada) se establece en 216 ptas. por turno trabajado

El mínimo de la paga de beneficios que figura en el Convenio de 1989 es de 67.860.

Los gastos de locomoción se establecen en la cantidad de 126 ptas. por jornada de trabajo efectivo.

La bolsa de vacaciones se establece en la cantidad de 14.791 ptas. equivalentes a 1.233 ptas. por punto.

25919 CORRECCION de erratas de la Resolución de 4 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE).

Pedecido error en la inserción de la Resolución de 4 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE).