

4345 *RESOLUCION de 9 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008632), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 9 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL ENTRE «BAYER HISPANIA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. *Ámbitos de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», en Estado español, para cualquier actividad ejercida o desarrollada en los mismos.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia.*

Tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1994, con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en el organismo oficial competente con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre nuevo acuerdo se mantiene en vigor todo el contenido normativo.

Artículo 3. *Condiciones de trabajo.*

Las condiciones de trabajo de los incluidos en el ámbito de aplicación son las que resultan de los pactos que se transcriben:

1. Duración del pacto.—Dos años (desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994).

2. Incrementos salariales.—Para 1993, aumento del 6 por 100 de todas las partidas salariales y extrasalariales existentes, sobre bases 31 de diciembre de 1992.

Para 1994, todas las partidas salariales y extrasalariales existentes a 31 de diciembre de 1993, serán incrementadas en idéntico porcentaje al que se fije para la aplicación general del IX Convenio General de la Industria Química en 1994, incluyendo una cláusula de revisión, en el supuesto de que así se contemplase.

En el caso de que en la redacción del artículo correspondiente al incremento salarial del citado Convenio, se vinculase éste a cuestiones relativas a condiciones de trabajo u otras contrapartidas, éstas se negociarían en el momento de aplicación del incremento.

La empresa aceptaría para 1994 la aplicación del porcentaje de aumento directamente sobre las partidas salariales y extrasalariales, y se aviene a no utilizar el sistema de Masa Salarial Bruta.

3. Pluses.—La empresa se reitera en el concepto y liquidación de los pluses tal y como está pactado en el Convenio vigente hasta 31 de diciembre de 1992. Es decir, los pluses se percibirán cuando efectivamente se devenguen, con las excepciones acordadas (vacaciones, situación ILT y accidentes y permisos pagados).

De todas formas, a juicio de los responsables y por motivos de la organización del trabajo, la empresa otorgará pluses no devengados cuando por estas causas se viese obligada a modificar el calendario personal o individual de algún trabajador.

A la firma de los acuerdos finales de la negociación en curso, la Comisión encargada de la Negociación y redacción del pacto articulado que pos

teriormente se cita incluirá, entre los temas a discutir, este concepto para buscar una solución que satisfaga a ambas partes.

4. Calendario y horarios laborales.—Formarán parte del «paquete» a negociar, con efectos globales.

Se confeccionarán como de costumbre y de acuerdo con lo previsto en el Convenio vigente hasta 31 de diciembre de 1992. Se ajustarán a las necesidades de la organización del trabajo y se procurará consensuarlos con los interesados. En el caso de que sea imposible alcanzar dicho consenso, la representación de la empresa para no entorpecer los pactos, estaría dispuesta a considerar los calendarios y horarios laborales excluidos de esta negociación, y por lo tanto, prorrogados para 1994, los de 1992.

5. Mejoras sociales.

a) Aprovechamiento de estudios: Para 1994, se establece un número equivalente al doble de las becas otorgadas durante 1993, a razón de 25.000 pesetas/año y beneficiario, a distribuir entre todos los centros de trabajo de «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima». La adjudicación se hará en idénticas condiciones que las concedidas durante 1993.

b) Ayuda a minusválidos: Igualmente para 1994 el tope de la ayuda quedará establecido en 275.000 pesetas/año y beneficiario, en idénticas condiciones a las vigentes durante 1993 y para todos los centros de trabajo.

6. Pacto articulado que posibilite la adhesión al IX Convenio G. de la Industria Química.—A la firma de los acuerdos finales de la negociación en curso, se formará una comisión, o varias, que represente a la empresa y a los trabajadores con el fin de que estudie en detalle el tema, al objeto de elaborar el texto que posibilite la firma de un pacto articulado, suplementario del IX Convenio General de la Industria Química.

7. Comisión para la equiparación de eventuales diferencias de las condiciones de trabajo en las distintas unidades de los centros correspondientes al ámbito de estos acuerdos.—En el plazo indicado en el punto 6, se formará una Comisión, o Comisiones, con el único objeto de estudiar las eventuales diferencias que genéricamente pudiese presentar la aplicación de un Convenio/pacto común, sea de orden laboral, estructural, etcétera.

Para mayor operatividad y eficacia de dichas comisiones, que deberán finalizar su labor presentando propuestas concretas, la empresa manifiesta el deseo de limitar la composición a 10 personas, como máximo (cinco por parte de los trabajadores y cinco por parte de la empresa, más un asesor por cada parte).

8. Situación anterior subsistente.—En todo lo no previsto en este pacto y mientras dure su vigencia, subsistirá en sus propios términos el «statu quo» existente en cada centro de trabajo a 31 de diciembre de 1992, manteniendo el contenido de los Convenios, Pactos y Acuerdos de aplicación en aquella fecha.

Artículo 4. *Comisión paritaria.*

De conformidad con el artículo 85.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se constituye una Comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión estará integrada por un Presidente, un Secretario y 12 Vocales, de los cuales seis serán en representación de los trabajadores y seis en representación de la empresa y los Asesores jurídicos respectivos.

4346 *RESOLUCION de 9 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Materiales Refractorios, Sociedad Anónima Laboral», para 1993.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Materiales Refractorios, Sociedad Anónima Laboral», para 1993 (código de Convenio número 9008492), que fue suscrito con fecha 2 de septiembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 9 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «MATERIALES REFRACTARIOS, SOCIEDAD ANONIMA LABORAL», PARA 1993

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Las cláusulas del presente Convenio afectarán al personal en activo de la plantilla de la empresa «Materiales Refractarios, Sociedad Anónima Laboral», en los centros de trabajo de Burceña, Zorroza y Limpias (Cantabria).

Artículo 2.

Se regirán por este Convenio los trabajadores de la empresa a que se refiere el artículo 1, con excepción del alto personal y los cargos de alta dirección, alto consejo y alto gobierno. Estas excepciones son los no incluidos en el anexo 2.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, si bien sus efectos económicos de repercusión directa se retrotraerán al 1 de enero de 1993, excepto aquellas partidas en que se indique en el articulado. Tendrá una duración de un año, que abarcará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1993, revisándose automáticamente al concluir este plazo, y quedando denunciado a partir del 30 de septiembre de 1993.

Artículo 4. *Jurisdicción e inspección.*

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se crea una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia de su cumplimiento, sin perjuicio de la que corresponda a los organismos administrativos y contenciosos en la materia.

La Comisión estará compuesta por tres Vocales económicos y tres Vocales sociales, así como de los respectivos asesores. Los Vocales son los siguientes:

Vocales sociales: Don Juan José Arco Carrillo, don Agustín Morquecho Martínez y doña Reyes Caro Mojena.

Vocales económicos: Don Ignacio Bareño Garay, don Fortunato Gómez Laorden y don Jonás Rodríguez Rodríguez.

Y de esta forma queda constituida desde el momento de la firma de este Convenio. Los anteriormente mencionados elegirán a sus asesores respectivos.

Artículo 5. *Funciones de la Comisión Mixta.*

Serán las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- c) La vigencia del cumplimiento de lo pactado.

Cuando deba hacerse una interpretación sobre las materias reguladas o derivadas del presente Convenio, será trámite previo e ineludible la intervención de la Comisión Mixta, la cual adoptará sus acuerdos por mayoría, emitiendo en todo caso dictamen sobre el asunto referido.

Artículo 6. *Retribución y escala de salarios.*

El salario del personal se abonará por períodos vencidos y mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir anticipo de 80.000 pesetas el día 20 de cada mes mediante transferencia bancaria. La liquidación se efectuará mediante transferencia bancaria.

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio serán del 6 por 100 del incremento, el 5,4 por 100 sobre tablas y el 0,60 por 100 sobre la masa salarial, siendo ésta de 515.000.000 de pesetas a la hora de hacer el cálculo. El importe será repartido linealmente entre todos los trabajadores fijos de plantilla, quedando ambos porcentajes reflejados en los anexos 1 y 2 correspondientes a cada categoría. En el supuesto de que se produzcan beneficios en el ejercicio del presente año se aplicará

un punto más del IPC. Los empleados que actualmente tengan unas condiciones personales superiores a la escala reseñada en el anexo 2 de este Convenio Colectivo percibirán igualmente los incrementos que se indican anteriormente.

Artículo 7. *Primas.*

a) Prima de actividad para los operarios de fabricación: La tabla de primas que regirá para el personal obrero de fabricación durante el año 1993 es la que figura en el anexo 3.

b) Prima especial prensas: Esta prima se aplicará única y exclusivamente a los operarios que obtengan diariamente una actividad mínima de 1,15 y trabajen en las prensas y pisones. Su cuantía queda fijada en 36,04 pesetas por hora trabajada en el puesto y en las condiciones indicadas.

c) Prima de encargados y control de calidad: Basada en un sistema de valoración personal mensual, es una cantidad máxima equivalente al 13,95 por 100 de su salario reflejado en las tablas de Convenio.

d) Primas del cuarto turno: Independientemente de la prima que los trabajadores del cuarto relevo (Horneros y Guardas) perciban por otros conceptos, se establece una prima equivalente al 25 por 100 de su salario base reflejado en las tablas del Convenio por domingo trabajado.

e) Prima de mantenimiento: La tabla de primas que regirá para el personal de mantenimiento durante el presente Convenio es la que figura en el anexo 1, teniendo en cuenta el acuerdo del día 29 de junio de 1992.

Artículo 8. *Aumentos periódicos por años de servicio.*

El plus de antigüedad se abonará tomando como base el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento con el límite máximo del 50 por 100.

Artículo 9. *Traslado de puesto del personal obrero.*

A los operarios que habiendo cumplido cincuenta años de edad y lleven diez o más en la misma sección de trabajo se les respetará su calificación en el caso de que la empresa les traslade de puesto de trabajo, exceptuándose los casos de traslado voluntario a petición del propio trabajador, o cuando se deba a sanción; en estos últimos supuestos, el trabajador trasladado percibirá los emolumentos correspondientes al puesto a que ha sido trasladado. Independientemente de lo dicho en el párrafo anterior, en el caso de que un trabajador sea enviado a una sección en la que no hubiese estado nunca, se le garantiza un 80 por 100 de la prima que haya sacado durante el mes anterior, es decir, por cada día trabajado en esta nueva sección el 80 por 100 de la media diaria obtenida el mes anterior, durante un período máximo de adaptación de cuatro semanas. Por parte del trabajador, como contrapartida, se observará el mayor interés por aprender las funciones del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 10. *Cuota escolar.*

El importe de los colegios se establece en 886 pesetas fijas mensuales durante todo el curso escolar (desde el mes de octubre de un año hasta el mes de septiembre del año siguiente, ambos inclusive). Este tipo de pago se efectuará a todos los que tengan hijos en edad escolar, que se fija de cuatro a dieciséis años, inclusive, y, asimismo, se incluye el primer mes en que cumplan los diecisiete años.

Dentro de las edades señaladas, la cuota escolar abarca los estudios de Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional.

Presentarán justificantes de matrícula de un centro escolar aquellos cuyos hijos tengan cuatro, cinco o dieciséis años, hasta el día 20 de octubre de cada año. Estos justificantes caducan al de un año, a partir de la fecha en que hubiera correspondido presentarlos normalmente.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Tanto la dirección de la empresa como el personal pondrán el máximo interés en que las horas extraordinarias se reduzcan en todo lo posible.

Serán abonadas de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, con el 75 por 100 de recargo, y quedan reflejadas en el anexo.

En los casos de avisos urgentes se abonará al personal convocado las horas extraordinarias que realice en la cuantía indicada en el párrafo anterior, y además dos horas, una como tiempo de salida y otra de llegada.

El personal que por unos u otros motivos tuviese que realizar horas extraordinarias estructurales podrá optar a su libre elección, bien por la retribución de las horas, como extraordinarias, bien alternativamente por el disfrute de su cuantía en tiempo equivalente a convenir con la

dirección. En este último caso el sistema de abono será igual al de las vacaciones.

El personal que opte por disfrutar dichas horas en tiempo de descanso, la cuantía será de dos días de descanso por cada día trabajado.

En el caso de optar por la segunda variante, la fijación de los días libres se efectuará de mutuo acuerdo entre las partes. Si por causas ajenas a la voluntad del trabajador no las hubiese disfrutado en las fechas convenidas se abonarán.

Las horas extraordinarias no estructurales serán disfrutadas obligatoriamente en tiempo de descanso y su fijación será de mutuo acuerdo entre las partes. Este apartado tendrá la misma duración que el presente Convenio.

Se considerarán como horas extraordinarias estructurales todas las que se produzcan en días festivos en servicios obligatorios (Guardas y Horneros), y las que se originen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Las necesarias en períodos punta de producción (siempre que no sea posible la contratación de nuevo personal), ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa disfrutará por este concepto de treinta días naturales retribuidos.

El cálculo de la retribución de vacaciones se compondrá de los siguientes conceptos: Salario base de Convenio, antigüedad, Jefe de Equipo (si lo hubiera), promedio de primas obtenidas en los tres últimos meses, a todo lo cual se añadirá la prorrata correspondiente a las pagas extraordinarias, así como el complemento personal de cada uno.

La fórmula para hallar la prima será la siguiente:

Primas obtenidas en los tres meses anteriores al mes en que se disfruten las vacaciones partido por 3, y el resultado será la prima que corresponda cobrar dicho período vacacional.

El turno principal de vacaciones para el presente año dará comienzo el día 2 de agosto, dándose a conocer la lista de trabajadores incluidos en dicho turno al menos con dos meses de antelación. Asimismo, para los trabajadores no incluidos en este turno principal de vacaciones les será dado a conocer la fecha en que deban disfrutar sus vacaciones con dos meses de antelación como mínimo.

Se estudiarán las peticiones presentadas con suficiente antelación, a través del Comité de Empresa, por el personal empleado que obligatoriamente tenga que trabajar en el turno de agosto y solicite sus vacaciones en otra fecha.

Se darán vacaciones fraccionadas en dos lotes a los trabajadores que así lo soliciten, hasta el máximo anual del 5 por 100 de la plantilla. Esta fórmula no se llevará a efecto cuando una sección no trabaje en el período de vacaciones y no se pueda acoplar al trabajador a una sección diferente.

La empresa planificará las vacaciones de acuerdo con las necesidades de programación, y sobre la distribución de puestos resultantes se llegará a un acuerdo basado en un sistema rotatorio, en el cual la empresa actuará como planificadora, encargándose el Comité de las reclamaciones que sobre este tema pudiera haber y, en caso de que éste no presente solución, se aplicará la legislación vigente.

En el centro de trabajo de Limpias (Cantabria) la fecha de vacaciones será del 16 de agosto al 14 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a percibir por este concepto treinta días en cada uno de los meses de julio, octubre y diciembre. Los conceptos que se tendrán en cuenta para el cálculo de cada gratificación serán los siguientes: Salario base Convenio, antigüedad, Jefe de Equipo (si lo hubiera) y primas, así como el complemento personal de cada uno.

Las gratificaciones se abonarán prorrateándose mensualmente durante todo el año, por lo que a cada mes le corresponderá un dozavo de cada una de ellas ($1/12 \times 3 = 3/12 = 1/4 = 0,25$).

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Con carácter general, la jornada laboral anual será la siguiente: Mil setecientas cuarenta horas para todo el personal.

Las fiestas serán las del calendario laboral oficial, a las que se les añadirá el 8 de septiembre y cuatro horas cada uno de los días 24 y 31 de diciembre.

Es potestad de la empresa la organización de los relevos y el cambio de modalidad y relevo cuando las necesidades de trabajo así lo aconsejen. Salvo en los casos en que haya que mantener un servicio (Horneros y Guardas) o por motivos extraordinarios de avería que afecten gravemente

a la producción, tales como averías de prensas no intercambiables, de dos molinos de bolas al mismo tiempo, de hornos o similares; los cambios se realizarán por semanas completas y serán avisados el miércoles de la semana anterior. La dirección dará nota mensualmente al Comité de Empresa de los cambios efectuados.

Los horarios de las distintas modalidades son los que a continuación se detallan:

Empleados de oficinas generales: Trabajarán en la jornada de invierno de ocho treinta a catorce y de quince a dieciocho horas, los lunes y martes; miércoles, jueves y viernes, de ocho treinta a catorce y de quince a dieciséis treinta horas. La jornada de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, trabajarán de ocho a catorce horas. La hora de entrada tiene una flexibilidad de un cuarto de hora.

Personal obrero y empleados de fabricación y talleres:

Turno central: Ocho horas diarias, de lunes a viernes, comenzando a las ocho horas y con una hora de interrupción para la comida.

Personal de relevos: Ocho horas diarias, de lunes a viernes. Los turnos serán de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas.

Turnos continuados: Su calendario está basado en cuarenta y dos horas semanales, reajustándose la demasia de horas en días de descanso a convenir entre las partes, sin que en ningún caso puedan perderse las horas trabajadas de más.

Artículo 15. Comidas y cenas.

A) Cuando por necesidades del servicio el trabajador haya de comer o cenar fuera de casa se observarán estas reglas:

1.^a Si se tratara de comida y no funcionara el comedor de la empresa, se abonará al trabajador 1.265 pesetas por comida. En cambio, si funciona el comedor, se le extenderá un vale para comer en el comedor de la empresa, con cargo a ésta.

2.^a Si se tratara de cena se le abonará al trabajador 1.265 pesetas por cena.

B) El precio de las comidas en el comedor de la empresa se repartirá en las proporciones siguientes: 40 por 100 a cargo del trabajador y 60 por 100 a cargo de la empresa, manteniéndose vigente en las variaciones que pudiera experimentar el precio de las comidas.

Artículo 16. Premios por años de servicio.

Los trabajadores que cumplan veinticinco o cuarenta años al servicio de la empresa percibirán una mensualidad en el primer caso y dos en el segundo en el concepto de premio.

El pago se efectuará mensualmente, a partir del mes siguiente a que se cumplan veinticuatro/treinta y nueve años, con salario, antigüedad, Jefe de Equipo (si lo hubiera), primas y complemento personal del último mes trabajado.

En caso de fallecimiento, jubilación, larga enfermedad o incapacidad, después de cumplir los veinticuatro o treinta y nueve años, la empresa abonará los meses que falten para completar la mensualidad o las dos mensualidades.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a renumeración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Para eventuales, la parte proporcional al tiempo trabajado.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos. Si dichos tres días fueran festivos, el trabajador tendrá derecho al primer día hábil siguiente.

c) Tres días en los casos de enfermedad grave (intervención quirúrgica u hospitalización superior a tres días) o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, y de cinco días si tiene que desplazarse a más de 300 kilómetros del límite de la provincia de Bizkaia y de Santander, para el centro de Limpias. En el caso de fallecimiento del cónyuge, el plazo será de cinco días. Un día en caso de intervención quirúrgica u hospitalización inferior a tres días, siempre y cuando sea de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días en los casos de enfermedad grave (intervención quirúrgica u hospitalización superior a tres días) o fallecimientos de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose como tales

los hermanos del cónyuge y los cónyuges de los hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, y de cinco si es a más de 300 kilómetros del límite de la provincia de Bizkaia, y de un día por fallecimiento del concañado.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento de deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada por el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Durante un día por boda de hijos o padres.

i) El tiempo empleado para asistir al juzgado, cuando un trabajador sea citado de oficio como testigo para algún juicio, y siempre que se justifique por parte del trabajador.

j) Ante una citación por el Ayuntamiento para temas relacionados con el servicio militar se abonará al trabajador el tiempo invertido, siempre que el trabajador lo justifique.

k) Se abonarán las horas de asistencia médica que sean justificables por anticipado a la consulta.

Artículo 18. *Cuatro medios días de enfermedad.*

El premio de carácter voluntario que la empresa ha establecido quedará redactado de la siguiente forma:

Sin perjuicio del abono del 50 por 100 del salario, como máximo de cuatro días al año, establecido en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo pago se hará en la liquidación mensual en que se esté enfermo por enfermedad justificada (baja), la empresa concederá dos días de salario de calificación sin antigüedad en concepto de premio voluntario, al personal que durante el año no haya tenido faltas de asistencia al trabajo, ni justificadas ni injustificadas. No se considerarán como faltas los permisos no retributivos. Este premio se entiende a quien haya faltado menos de dieciséis horas en el sentido de que se le abonará la diferencia entre las dieciséis horas del premio y el tiempo que haya faltado. Caso de faltar al trabajo más de dieciséis horas no percibirá cantidad alguna.

En el supuesto de que un trabajador que hubiese tenido derecho a un permiso retribuido de los establecidos en el artículo 17 y no hubiese hecho uso del mismo en su totalidad a la hora de abonarle los cuatro medios días no se le descontará cantidad alguna.

El pago se realizará en la liquidación del mes de febrero del año siguiente.

Artículo 19.

El pago del plus del PTP se hará de acuerdo a la hoja de especificaciones que anualmente se acuerde y se abonará sobre el salario base del Convenio.

Artículo 20. *Sanciones.*

La dirección comunicará al Comité de Empresa todas las sanciones que se impongan al personal.

Artículo 21. *Derechos sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de treinta horas mensuales para el desarrollo de las funciones relacionadas con su cargo. Se podrán acumular de unos miembros a otros del Comité, en caso de que éstos colegiadamente así lo acordasen, hasta un 25 por 100 de las horas, de manera que uno o varios podrán sobrepasar las horas mensualmente disponibles. Asimismo, si dichas horas o parte de ellas se cogen en el relevo de noche, tendrán que ir argumentadas y avaladas por el Comité de Empresa colegiadamente.

En el caso de publicación de una ley sobre secciones sindicales, se extenderá a los componentes de la misma la facultad de recibir los trasvases de horas de los miembros del Comité de Empresa.

Los trabajadores interesados en que la empresa abone por su cuenta las cuotas sindicales remitirán a la dirección un escrito, en el que se expresarán con claridad: La petición del descuento la central o sindicato a la que pertenecen, la cuantía de su cuota, así como el número de la cuenta

corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en sentido contrario, durante períodos de un año.

El local habilitado para el Comité de Empresa será para su uso exclusivo del mismo.

Artículo 22. *Bajas por accidentes de trabajo.*

En caso de baja por accidente, el trabajador accidentado percibirá, durante el período de baja, el 100 por 100 de su base reguladora. En el supuesto de que un trabajador hubiese estado de baja de accidente durante los tres meses anteriores a las vacaciones o durante parte de ellos, a la hora de calcular la prima se tomará como base el último mes realmente trabajado.

Artículo 23. *Ropa y calzado.*

Anualmente, la empresa entregará a cada trabajador ropa y calzado de trabajo.

Artículo 24. *Rotura de gafas.*

Todos aquellos trabajadores que para su trabajo habitual necesiten llevar gafas, en el supuesto de que éstas se le rompan en el transcurso del trabajo, la empresa se hará cargo de su reparación, hasta un importe máximo de 10.000 pesetas. Si el importe fuera inferior se abonará el mismo.

Artículo 25. *Calificación de prensas.*

La calificación de las prensas será del 1,40 en todas ellas.

Artículo 26. *Complemento personal.*

El complemento personal que tiene cada trabajador no le será absorbido por ninguna circunstancia y sufrirá los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

Artículo 27.

A los trabajadores de Mezcladores, tanto de aluminoso como de básico, se les abonará una actividad de 1,40 diaria, siempre que ocupen dicho puesto de trabajo.

Artículo 28.

A los carretilleros de la sección de prensas se les abonará el 10 por 100 del PTP, siempre que ocupen el puesto de trabajo más de dos horas diarias.

Artículo 29.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio queda suprimido el plus de asistencia de Limpías.

Artículo 30. *Muerte por accidente de trabajo.*

A partir de la firma del presente Convenio se crea una indemnización de 10.000.000 de pesetas, que será cobrada por los herederos legales del trabajador fallecido. La forma de hacer frente a esta indemnización será a través de la concertación de un seguro con una compañía aseguradora.

Artículo 31.

Los trabajadores del cuarto relevo (Horneros y Guardas) que tengan que trabajar los días de Navidad y Noche Vieja en el relevo de noche se les abonará por tal motivo la cantidad de 6.000 pesetas, con lo que queda compensado la cena de dichos días.

Artículo 32.

Los trabajadores del cuarto relevo (Horneros y Guardas) que tengan que trabajar un sábado que sea festivo, éste les será abonado con la diferencia de ordinario a extraordinario para evitar que se trabajen horas de menos.

Artículo 33. *Dietas.*

A partir de la firma del presente Convenio, las dietas se fijan en la cuantía de 4.000 pesetas día, siempre que los desplazamientos sean entre Burceña y Limpías o viceversa.

Artículo 34. *Absentismo.*

Al objeto de reducir en lo posible el número de jornadas perdidas por baja de enfermedad, todos aquellos trabajadores que durante el año no hayan perdido más de siete días naturales por este concepto se les abonará la cantidad de 31.620 pesetas, que se cobrarán en la liquidación de diciembre. Independientemente de lo dicho en el párrafo anterior, se crea un fondo de 7.378.000 pesetas, que se repartirán entre todos aquellos trabajadores que durante el año no hayan perdido ningún día por baja de enfermedad y, en caso de accidente de trabajo, hayan sobrepasado los dieciocho días por este concepto, siempre que sean continuados. En el supuesto de que durante el transcurso del año no surtiese los efectos deseados para el próximo año, esta cantidad se destinará a otro concepto que se discutirá en su momento, y se incrementará en los porcentajes que se incrementa el Convenio Colectivo.

Artículo 35.

En el centro de trabajo de Limpias (Cantabria), el sistema de primas del personal será el que estaba implantado con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Artículo 36. *Plus de asistencia de Limpias.*

El plus de asistencia de Limpias (Cantabria) queda suprimido desde la entrada en vigor del presente Convenio, por haber quedado incluido en el salario base de Convenio.

Artículo 37. *Puentes.*

Los puentes del presente año quedan fijados en las siguientes fechas: 11 de octubre, 7, 27, 28, 29 y 30 de diciembre. El Carretillero de expediciones, a la hora de disfrutar los puentes, se atenderá al sistema de trabajo de dicha sección, disfrutándolos en otra fecha a convenir si es que no lo hacen en las señaladas con carácter general.

Los puentes de empleados de oficinas generales son los días 11-10 y 7-12.

Artículo 38. *Seguridad e higiene.*

Se destina la cantidad de 3.000.000 de pesetas al concepto de seguridad e higiene, contabilizando contra esta cantidad las inversiones o modificaciones que supongan mejoras ajenas a los conceptos ya contemplados en Convenio, como ropa, etc.

Artículo 39.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ANEXO 1

Tabla de salarios correspondientes a mantenimiento con prorrata de pagas extra. Año 1993

Categoría	Salario Convenio día	Prima día
Plus ordinario	3.584	440
Plus específico	3.700	506
Oficial 3. ^a	3.792	529
Oficial 2. ^a	3.867	574
Oficial 1. ^a	3.950	619

Tabla de salarios correspondientes a fabricación (7: 50 horas)

Calificación	Salario Convenio pesetas/día	Pesetas por día según actividades			
		1.10	1.20	1.30	1.40
1.22	3.576	3.736	3.895	4.055	4.215
1.28	3.608	3.775	3.943	4.110	4.277
1.34	3.651	3.826	4.000	4.175	4.349
1.40	3.700	3.879	4.059	4.238	4.418
1.47	3.751	3.938	4.125	4.311	4.498

ANEXO 2

Tabla de salarios de empleados, en pesetas/mes del año 1993 con prorrata de pagas extras

Calificación	Sueldo Convenio	Prorratas pagas extras	Total Sueldo	Puestos que comprenden
13	112.537	28.134	140.671	Aspirante Administrativo.
12	113.654	28.414	142.068	Telefonista, Almacenero, Ordenanza.
12	116.710	29.178	145.888	Vigilante-Guarda.
11	122.307	30.577	152.884	Analista 2. ^a , Oficial 2. ^a , Secretarías.
10	125.856	31.464	157.320	Oficial de 2. ^a Ventas.
9	128.770	32.193	160.963	Cronometradores.
8	130.889	32.722	163.611	Delineante 2. ^a , Inspector, Oficial de 1. ^a de Compras, Oficial de 1. ^a Ventas, Oficial de 1. ^a Listería, Oficial de 1. ^a Programación.
7	135.966	33.992	169.958	Delineante 1. ^a .
6	139.813	34.953	174.766	Delineante superior o Proyectista Encargados.
6	148.378	37.095	185.473	A.T. Sanitario, A.T. Maestro Químico.
5	143.328	35.832	179.160	Cajero, Jefe de Expediciones.
4	147.260	36.815	184.075	Jefe de Contabilidad, Jefe Costos, Jefe de Datos.
3	151.978	37.995	189.973	Jefe Control de Calidad, Jefe Técnico de Compras.
2	158.879	39.720	198.599	Jefe Mantenimiento, Jefe Oficina Técnica, Jefe Ventas, Técnico Sección Comercial, Técnico Sección, Técnico-Comercial.
1	166.106	41.527	207.633	

ANEXO 3

Importe de la prima en «pesetas por hora trabajada a destajo» según actividad alcanzada.

$$\text{Convenio 1993} = \text{Convenio 1992} \times 1.741/1.740 + 5.4\%$$

Actividad	Calificaciones				
	1.22	1.28	1.34	1.40	1.47
Razón a 1.01	2.129	2.230	2.328	2.393	2.491
Razón a 1.02	4.258	4.460	4.656	4.786	4.982
Razón a 1.03	6.387	6.690	6.984	7.179	7.473
Razón a 1.04	8.516	8.920	9.312	9.572	9.964
Razón a 1.05	10.645	11.150	11.640	11.965	12.455
Razón a 1.06	12.774	13.380	13.968	14.358	14.946
Razón a 1.07	14.903	15.610	16.296	16.751	17.437
Razón a 1.08	17.032	17.840	18.624	19.144	19.928
Razón a 1.09	19.161	20.070	20.952	21.537	22.419
Razón a 1.10	21.290	22.300	23.280	23.930	24.910
Razón a 1.11	23.419	24.530	25.608	26.323	27.401
Razón a 1.12	25.548	26.760	27.936	28.716	29.892
Razón a 1.13	27.677	28.990	30.264	31.109	32.383
Razón a 1.14	29.806	31.220	32.592	33.502	34.874
Razón a 1.15	31.935	33.450	34.920	35.895	37.365
Razón a 1.16	34.064	35.680	37.248	38.288	39.856
Razón a 1.17	36.193	37.910	39.576	40.681	42.347
Razón a 1.18	38.322	40.140	41.904	43.074	44.838
Razón a 1.19	40.451	42.370	44.232	45.467	47.329
Razón a 1.20	42.580	44.600	46.560	47.860	49.820
Razón a 1.21	44.709	46.830	48.888	50.253	52.311
Razón a 1.22	46.838	49.060	51.216	52.646	54.802
Razón a 1.23	48.967	51.290	53.544	55.039	57.293
Razón a 1.24	51.096	53.520	55.872	57.432	59.784
Razón a 1.25	53.225	55.750	58.200	59.825	62.275
Razón a 1.26	55.354	57.980	60.528	62.218	64.766
Razón a 1.27	57.483	60.210	62.856	64.611	67.257
Razón a 1.28	59.612	62.440	65.184	67.004	69.748

Actividad	Calificaciones				
	1.22	1.28	1.34	1.40	1.47
Razón a 1.29	61.741	64.670	67.512	69.397	72.239
Razón a 1.30	63.870	66.900	69.840	71.790	74.730
Razón a 1.31	65.999	69.130	72.168	74.183	77.221
Razón a 1.32	68.128	71.360	74.496	76.576	79.712
Razón a 1.33	70.257	73.590	76.824	78.969	82.203
Razón a 1.34	72.386	75.820	79.152	81.362	84.694
Razón a 1.35	74.515	78.050	81.480	83.755	87.185
Razón a 1.36	76.644	80.280	83.808	86.148	89.676
Razón a 1.37	78.773	82.510	86.136	88.541	92.167
Razón a 1.38	80.902	84.740	88.464	90.934	94.658
Razón a 1.39	83.031	86.970	90.792	93.327	97.149
Razón a 1.40	85.160	89.200	93.120	95.720	99.640

Prorrata de pagas extra: Cada valor de la tabla se verá incrementado en un 25 por 100 por este concepto.
Prensa= 36,05.

Importe de la prima en pesetas por hora trabajada a destajo según actividad alcanzada con prorrata de pagas extras

Convenio 1993 = Convenio 1992 x 1.741/1.740 + 5,4 por 100

Actividad	Calificaciones				
	1,22	1,28	1,34	1,40	1,47
Razón a 1,41	1.467	1.497	1.559	1.616	1.742
Razón a 1,41	86.627	90.697	94.679	97.336	101.382
Razón a 1,42	88.094	92.194	96.238	98.952	103.124
Razón a 1,43	89.561	93.691	97.797	100.568	104.866
Razón a 1,44	91.028	95.188	99.356	102.184	106.608
Razón a 1,45	92.495	96.685	100.915	103.800	108.350
Razón a 1,46	93.962	98.182	102.474	105.416	110.092
Razón a 1,47	95.429	99.679	104.033	107.032	111.834
Razón a 1,48	96.896	101.176	105.592	108.648	113.576
Razón a 1,49	98.363	102.673	107.151	110.264	115.318
Razón a 1,50	99.830	104.170	108.710	111.880	117.060
Razón a 1,51	101.297	105.667	110.269	113.496	118.802
Razón a 1,52	102.764	107.164	111.828	115.112	120.544
Razón a 1,53	104.231	108.661	113.387	116.728	122.286
Razón a 1,54	105.698	110.158	114.946	118.344	124.028
Razón a 1,55	107.165	111.655	116.505	119.960	125.770
Razón a 1,56	108.632	113.152	118.064	121.576	127.512
Razón a 1,57	110.099	114.649	119.623	123.192	129.254
Razón a 1,58	111.566	116.146	121.182	124.808	130.996
Razón a 1,59	113.033	117.643	122.741	126.424	132.738
Razón a 1,60	114.500	119.140	124.300	128.040	134.480

Prorrata de pagas extra: Cada valor de la tabla se verá incrementado por este concepto en un 25 por 100.

4347 RESOLUCION de 14 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9004302), que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO ZARAGOZA, S. A.»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas de aplicación del presente Convenio Colectivo serán referidas a todos los centros de trabajo de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado C del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los actores de cuadros artísticos, colaboradores musicales, científicos, literarios, deportivos, docentes, informativos, de las artes, el personal artístico en general, los agentes publicitarios y el personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado sin figurar en plantilla.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir del 1 de enero de 1993. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado, por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su caducidad.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de las cláusulas, será considerado automáticamente denunciado.

La Comisión Paritaria que preceptúa el apartado d) del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores está formada por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de los trabajadores.

Artículo 5. *Disposiciones generales.*

La política de personal de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y evolución del medio.

Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categorías, dentro del mismo grupo profesional, consignadas en este Convenio son meramente enunciativas, así como los distintos cometidos asignados a cada categoría o grupo profesional que lo califique.

Siempre que un trabajador estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar a la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

Al cumplir tres años en la función, las categorías B, automáticamente pasarán a percibir los salarios base de su misma clasificación A.

Artículo 6. *Clasificación según la función.*

Nivel de clasificación profesional.—El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos:

I. Técnica:

Ingeniero Superior de Telecomunicación.
Encargado Técnico Superior.
Encargado de Servicios Técnicos.

II. Programación:

Jefe de Programación A.
Jefe de Programación B.