

# MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**21539** *RESOLUCION de 19 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se corrigen errores padecidos en resoluciones anteriores de concesión de subvenciones para la incorporación de Doctores y Tecnólogos a grupos de investigación en España, en el marco del Programa Nacional de Formación del Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.*

Detectados diversos errores de transcripción de datos padecidos en las Resoluciones de 27 y 28 de julio de 1995, por las que se concedían subvenciones para la incorporación de Doctores y Tecnólogos a grupos de investigación en España, procede su subsanación. En consecuencia, y en uso de las atribuciones delegadas por las correspondientes resoluciones de convocatoria, he resuelto:

Primero.—Modificar el anexo I de la Resolución de 27 de julio de 1995 en el sentido siguiente:

Candidato a contratar: García Sanz, Fernando, donde dice:

«Número máximo de meses a contratar: 24.

Intervalo de contratación: 95.12.01 a 97.12.12».

Debe decir:

«Número máximo de meses a contratar: 25.

Intervalo de contratación: 95.11.01 a 97.12.12».

Candidato a contratar: Soler Prat, Concepción.

Donde dice:

«Intervalo de contratación: 95.12.01 a 98.08.01».

Debe decir:

«Intervalo de contratación: 95.11.01 a 98.08.01».

Segundo.—Modificar el anexo II de la Resolución de 27 de julio de 1995 en el sentido siguiente:

Candidato a contratar: Sánchez García, Isidro.

Donde dice:

«Organismo: Fundación Internacional "José Carreras".

Número máximo de meses a contratar: 32.

Intervalo de contratación: 95.09.01 a 98.04.30».

Debe decir:

«Organismo: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Número máximo de meses a contratar: 31.

Intervalo de contratación: 95.10.01 a 98.04.30».

Tercero.—Modificar el anexo I de la Resolución de 28 de julio de 1995 en el sentido siguiente:

Candidato a contratar: Girones Pujol, Nuria.

Donde dice:

«Número máximo de meses a contratar: 4».

Debe decir:

«Número máximo de meses a contratar: 7».

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa.

Madrid, 19 de septiembre de 1995.—El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Alvarez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

**21540** *RESOLUCION de 14 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 736/1995, interpuesto por don Gregorio Sanz Casas.*

A los efectos del recurso contencioso-administrativo número 736/1995, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera,

de la Audiencia Nacional, por don Gregorio Sanz Casas, por la presente se notifica la interposición del recurso de referencia contra la Orden de 13 de octubre de 1994, por la que se convocó concurso de traslados de los funcionarios docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y resuelto con carácter definitivo por Orden de 25 de mayo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio), y se emplaza a los posibles interesados en el procedimiento, para que en el plazo de nueve días puedan comparecer ante dicha Sala.

Madrid, 14 de septiembre de 1995.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Medias.

**21541** *RESOLUCION de 14 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 713/1995, interpuesto por doña M. Fidela Fernández Chavero.*

A los efectos del recurso contencioso-administrativo número 713/1995, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera, de la Audiencia Nacional, por doña M. Fidela Fernández Chavero, por la presente se notifica la interposición del recurso de referencia contra la Orden de 25 de mayo de 1995, por la que se resuelven con carácter definitivo los concursos de traslados de los funcionarios de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria convocados por Orden de 13 de octubre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 18), y se emplaza a los posibles interesados en el procedimiento, para que en el plazo de nueve días puedan comparecer ante dicha Sala.

Madrid, 14 de septiembre de 1995.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Medias.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21542** *RESOLUCION de 11 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007432), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 11 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMATICOS, SOCIEDAD ANONIMA (1994-1995)

### CAPITULO I

#### Ambito, vigencia y duración

Artículo 1. *Ambito personal.*

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa «Pirelli

Neumáticos, Sociedad Anónima», en todos sus centros de trabajo del Estado Español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f), del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

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

#### Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 1994.

#### Artículo 3. Duración.

Este Convenio tendrá una duración de dos años, concluyendo sus efectos el 31 de diciembre de 1995.

#### Artículo 4. Prórroga.

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

### CAPITULO II

#### Conceptos y condiciones retributivas

#### Artículo 5. Condiciones económicas 1994-1995.

I. Para el año 1994: Se fija una única paga a abonar en el mes de septiembre, que será de: 70.000 pesetas brutas para los obreros y los empleados del nivel 1 al 7; 62.000 pesetas brutas para los empleados del nivel 8 al 11.

II. Para el año 1995: A partir del 1 de enero de 1995, se incrementarán las tablas salariales de los obreros y los empleados del nivel 1 al 7 en un 2,25 por 100. Las tablas salariales de los empleados del nivel 8 al 11 se incrementarán en 1,60 por 100.

Los porcentajes del párrafo anterior serán revisados, si el IPC de 1994 superase el 3 por 100 en un máximo de 0,5 por 100.

Se fija para el año 1995 un incremento de todos los conceptos de carácter económico del IPC real más un punto. Dicho incremento se aplicará desde el 1 de enero de 1995, según la inflación prevista por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más un punto.

#### Artículo 5 bis. Salario y sueldo base.

Para el año 1994 se mantendrán las mismas tablas salariales existentes para el año 1993.

I. Personal obrero.—El valor hora presencia del salario base para 1994, una vez corregido por la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia que en 1994 será 2.920/2.056, queda de la siguiente forma:

Categoría	Coefficiente	Valor 1994
Profesional de la Industria 1. <sup>a</sup>	1,00	698,411
Profesional de la Industria 1. <sup>a</sup>	1,02	710,445
Oficial 3. <sup>a</sup>	1,02	710,445
Oficial 2. <sup>a</sup>	1,03	716,463
Oficial 1. <sup>a</sup>	1,04	722,484
Aprendices primer año	0,45	367,409
Aprendices segundo año	0,60	457,678
Aprendices tercer año	0,85	608,134

El detalle de estos valores figura en el anexo II.

II. Personal técnico, empleado y subalterno.—Aun tratándose de grupos bien diferenciados, se establece un mecanismo retributivo común. La cuantía del sueldo base para los diferentes niveles profesionales del personal técnico, empleado y subalterno es la siguiente:

Nivel	Coefficiente	Sueldo base 1994
1	1,02	109.111
2	1,08	115.531
3	1,15	123.019

Nivel	Coefficiente	Sueldo base 1994
4	1,22	130.507
5	1,30	139.065
6	1,39	148.693
7	1,48	158.319
8	1,58	169.016
9	1,68	179.715
10	1,79	191.482
11	1,90	203.249

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

A partir del 1 de enero de 1995 se incrementarán las tablas en lo señalado en el artículo 5, párrafo II.

Para el año 1995, los parámetros quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

#### Artículo 6. Antigüedad.

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

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

Se reconocen dos trienios y siete quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

El complemento salarial de antigüedad para el año 1995 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafo II.

Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

Los valores correspondientes al año 1994 serán los siguientes:

Grado de antigüedad	Incr./base Porcentaje	Obreros Pesetas/hora	Empleados Pesetas/mes
Primer trienio	5	17,229	2.911
Segundo trienio	10	34,457	5.823
Primer quinquenio	20	68,914	11.646
Segundo quinquenio	30	103,371	17.468
Tercer quinquenio	40	137,828	23.291
Cuarto quinquenio	50	172,289	29.114
Quinto quinquenio	60	206,743	34.937
Sexto quinquenio:			
Primer año	62	213,634	36.101
Segundo año	64	220,525	37.266
Tercer año	66	227,417	38.430
Cuarto año	68	234,308	39.595
Quinto año	70	241,200	40.760
Séptimo quinquenio:			
Primer año	72	248,091	41.924
Segundo año	74	254,983	43.089
Tercer año	76	261,874	44.253
Cuarto año	78	268,765	45.418
Quinto año	80	275,657	46.582

Las fórmulas empleadas para el cálculo de la tabla precedente, correspondientes a 1994, que contempla la parte alícuota, han sido las siguientes:

Obreros hora presencia:

$$\frac{1.857,343 \text{ ptas. día} \times 2.920 \text{ horas nat. año} \times 1,045}{8 \text{ h./día} \times 2.056 \text{ h. presencia/año}} = 344,571 \text{ pesetas/hora} = \text{Base antigüedad/hora}$$

Empleados mes:

$$55.721 \text{ ptas./mes} \times 1,045 = 58.228 \text{ ptas./mes} = \text{Base antigüedad/mes, 1994.}$$

**Artículo 7. Plus nocturnidad.**

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

El complemento de plus nocturnidad para el año 1995 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafo II.

En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos que tuvieran un valor plus/hora superior.

Para 1994, el valor de dicho plus, para el personal obrero, es de 294,338 pesetas/hora. Estos valores quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**Artículo 8. Bonificación festivos.**

Las horas bonificadas tanto para el personal obrero como para el personal empleado se incrementan en el año 1995 según lo establecido en el artículo 5, párrafo II. En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos en que el valor hora bonificada fuera superior.

Para 1994, el valor de dicha bonificación festivos, para el personal obrero, es de 871,589 pesetas/hora.

Estos valores quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

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

**Artículo 9. Horas extraordinarias.**

Para el año 1994 se mantienen los valores correspondientes al año 1993. Se incrementan para el año 1995 según lo establecido en el artículo 5, párrafo II, tanto las laborables como las festivas. Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**Artículo 10. Incentivo adicional por el mérito y complemento salario cuarto equipo.**

1. Los incentivos y A.P.M. en 1994 se pagarán por hora efectiva de trabajo (1.755,5) más 26 días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195), con lo que resultan 1.950,5 horas/año.

En los anexos III y IV se relacionan los valores de los incentivos y A.P.M. de 1994.

En el mes de enero se regularizarán las diferencias de incentivo entre tres y cuatro equipos, correspondientes al año anterior. A final de noviembre se ingresará un anticipo aproximado por este concepto.

Asimismo se relacionan los valores de las Curvas R correspondientes al personal que, conforme a lo establecido en el acuerdo Relevos Programados, realice el trabajo en dicho sistema.

Para el año 1995 se incrementarán según lo establecido en el artículo 5, párrafo II. Este aumento queda supeditado a lo que en materia de revisión se establece en el artículo 18.

2. El concepto complemento salario 4.º equipo (anexo IX), para el año 1994, será de 21,936 pesetas/hora, pagada para los obreros, y de 4.042 pesetas/mes para los empleados.

Este complemento salario 4.º equipo lo percibirá todo el personal obrero y empleado afectado por los calendarios de fabricación, abonándose por las mismas horas en que se percibe el concepto de salario.

3. El premio mínimo para 1994 será de 68,59 pesetas/hora, incrementándose en el año 1995 conforme a lo dispuesto en el artículo 5, párrafo II.

4. Se acompaña como anexo X la normativa que regula el A.P.M. Este se mantendrá el compromiso de que en el próximo Convenio se estudiará el establecimiento de una relación adecuada incentivo/salario.

**Artículo 11. Complemento de calidad y cantidad.**

Para 1994 las relaciones fundamentales quedan como sigue:

- Mínimo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 1.
- Máximo tarifa nivel 11: Máximo tarifa nivel 1 = 3,03.
- Máximo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 7,25.
- Máximo tarifa nivel 1: Mínimo tarifa nivel 1 = 2,39.

La normativa se acompaña como anexo XI. En caso de introducir modificaciones en dicha normativa, se hará de acuerdo con el Comité de Empresa.

La tarifa de valor/punto del C.C.C. se incluye como anexo V.

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

A partir del 1 de enero de 1995 se incrementará la tarifa del C.C.C. conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafo II.

Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**Artículo 12. Otros pluses.**

Para el año 1995 se incrementarán según lo establecido en el artículo 5, párrafo II.

Tales pluses son:

- Distancia.
- Negro humo.
- Talco.
- Calor.
- Bomberos.
- Electrónica.
- Desgaste herramientas.
- Desplazamiento vacaciones.
- Marcha-paro en calderas y fluidos.
- Desplazamiento comida.

Los valores de 1994 se detallan en el anexo VI.

**Artículo 13. Gratificaciones legales.**

En 15 de julio y 15 de diciembre, se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de verano y Navidad, respectivamente.

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

La antigüedad se pagará al día.

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

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

**Artículo 14. Beneficios.**

En la liquidación de nómina del mes de febrero se abonará un complemento salarial equivalente a diecisiete días de salario o sueldo base, antigüedad, complemento sueldo, complemento no absorbible y complemento cuarto equipo, vigentes en aquel momento.

Para el personal obrero, se abonará, además, el importe de diecisiete días equivalentes a 127,5 horas de incentivo al promedio de la última gratificación, incrementado por el porcentaje de aumento del incentivo resultante de Convenio.

El personal empleado percibirá la parte proporcional a diecisiete días del C.C.C. correspondiente al mes de febrero.

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

**Artículo 15. Condiciones de pago de salarios.**

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

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

**Artículo 16. Anticipo quincenal obreros.**

Se continuará el pago del anticipo quincenal de salarios los días 15 de cada mes, estableciéndose una cantidad fija de 35.000 pesetas.

**Artículo 17. Complemento no absorbible.**

Para el año 1994 se mantienen los valores del año 1993. Se incrementará para el año 1995 según lo establecido en el artículo 5, párrafo II. Este incremento queda supeditado a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**CAPITULO III****Artículo 18. Revisión incrementos.**

1. Para el año 1995 se establece un incremento conforme al artículo 5, párrafo II, que afectará a los siguientes conceptos: Sueldo y salario,

complemento salario 4E, antigüedad, gratificaciones, beneficios, incentivos, A.P.M., C.C.C., otros pluses, fondo social, ayuda escolar, ayuda a disminuidos, horas extras, bonificación festivos, plus nocturno, complemento no absorbible empleados y desplazamiento comida empleados.

2. La revisión anual prevista para el año 1995 se realizará hasta el IPC real más un punto, calculándose retroactivamente sobre el montante anual de las retribuciones revisables y se abonarán de una sola vez cuando se conozca el porcentaje definitivo de crecimiento del IPC.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones de trabajo

###### SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

###### Artículo 19. Organización del trabajo.

Conscientes ambas partes de la necesidad de incrementar la competitividad a través de la mejora continua del sistema productivo como elemento imprescindible para la consolidación de la empresa, las partes convienen en que los factores en los que se debe incidir fundamentalmente son:

Inversiones en maquinaria, instalaciones y procesos.

Mejoras tecnológicas del producto.

Organización del trabajo encaminada a conseguir mayor efectividad por la mejor utilización de los medios productivos.

Mejora de las condiciones ambientales y de seguridad encaminadas a elevar el nivel de calidad del trabajo.

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

Con la finalidad de obtener la máxima eficacia en la aplicación de estos medios se conviene que cualquier cambio en el sistema productivo se articulará en el siguiente modo:

Los cambios en las normas técnicas se examinarán en el lugar de trabajo entre los afectados y sus mandos correspondientes.

Los representantes del Comité en la Comisión Mixta podrán participar en cualquier fase de un cambio en el proceso productivo, cuando lo consideren oportuno.

Para ello la Dirección:

1. Anticipará la información sobre los cambios a los trabajadores afectados de manera de dar razonable espacio de tiempo para su análisis.

2. Facilitará a los trabajadores afectados indicaciones precisas sobre los objetivos cualitativos y cuantitativos, así como de las condiciones operativas, modalidad organizativa y actividades accesorias necesarias para alcanzarlos.

3. Respetará, desarrollará y enriquecerá donde sea posible los roles profesionales facilitando los adiestramientos oportunos.

4. Promoverá un más amplio conocimiento del ciclo productivo en su conjunto y del propio puesto de trabajo.

5. Suministrará información sobre los aspectos técnicos y comerciales, necesaria para comprender las exigencias variables que desde el exterior se ejercen sobre la fábrica.

6. Simultáneamente a la entrega de la información a los interesados de un puesto se facilitará también la norma técnica y métodos de trabajo a los miembros del Comité en la Comisión Mixta.

Trimestralmente se informará a los miembros del Comité de la Comisión Mixta de las acciones a desarrollar en el proceso productivo que vayan a tener incidencia en las normas técnicas.

En el caso de desacuerdo se estará en todos sus aspectos de tiempo de adaptación, reclamación y participación de la Comisión Mixta a lo que se señala en el anexo XIII, sistema de incentivo a la producción.

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

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

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

###### SECCIÓN 2.ª CONTRATACIÓN. TRABAJOS EXTERIORES

###### Artículo 20. Contratación.

1. En la medida en que se vayan alcanzando los objetivos propuestos de consolidación de la empresa y en función de las necesidades que se

produzcan, se incorporarán a la plantilla Aprendices, formalizando los contratos por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente.

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

Estos trabajadores realizarán en la empresa trabajos efectivos retribuidos reduciéndose en dos horas la jornada laboral ordinaria, sin pérdida de retribución, que dedicarán al proceso formativo en un Centro de Formación Profesional Oficial o autorizado, en alguna especialidad propia de los oficios desarrollados en el taller de mantenimiento de la empresa. Durante los períodos no lectivos del Centro de Formación al que asistan, su jornada de trabajo efectiva en la empresa será completa.

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

Si al término del contrato, la empresa decide que no puede incorporarlo a su plantilla de manutención, podrá darle la opción a incorporarlo a su plantilla de fabricación.

2. Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección por medio de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación vigente. Las condiciones de los contratos serán las mismas que tiene el personal de plantilla, si bien su modalidad será cualquiera de las previstas en la legislación laboral y en los términos que la misma prevé. Al agotar los plazos de renovación previstos en la Ley, este personal pasará a fijo. Todo ello en las condiciones reflejadas en el anexo VII.

3. Todo el personal obrero cuya situación laboral sea de contrato temporal, sea cual sea la modalidad prevista en la legislación laboral vigente y que durante la duración de este convenio agote el plazo de los tres años, pasarán a fijos de plantilla si no existen problemas de comportamiento personal disciplinario.

###### Artículo 21. Comisión Mixta de Trabajos Externos.

Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad, y en este sentido se mantendrá informado al Comité de representantes de los trabajadores del centro de Manresa a través de una Comisión formada por cuatro miembros del propio Comité y dos representantes de la empresa. En el centro de Barcelona se informará al Comité de Empresa a través de una Comisión formada por dos representantes de la empresa y dos miembros del Comité de Empresa.

Tanto en el centro de Barcelona como en el de Manresa, las reuniones de las mencionadas Comisiones tendrán periodicidad trimestral, siendo objeto de las mismas los siguientes temas:

Información de todos los trabajos realizados dentro del centro respectivo por empresas externas.

Control de la situación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las empresas externas.

Control de las condiciones de seguridad e higiene, con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

###### SECCIÓN 3.ª JORNADA LABORAL. VACACIONES. CALENDARIO LABORAL. HORAS EXTRAS. PERMISOS

###### Artículo 22. Jornada laboral.

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

Quedan establecidas las siguientes jornadas:

###### I. Centro de Manresa:

Personal con horario de producción:

Años 1994 y 1995: 1.755,5 horas efectivas/año.

Personal con horario de oficinas:

Años 1994 y 1995: 1.749 horas efectivas/año.

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

Años 1994 y 1995: 1.710 horas efectivas/año.

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

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

## II. Oficinas centrales y centros comerciales:

Año 1994 y 1995: 1.736 horas efectivas/año.

Para los centros comerciales en base a la jornada anual y en los calendarios de cada localidad se establecerán unos horarios que cubran una jornada, como mínimo, hasta las diecinueve horas.

### Artículo 23. Vacaciones.

1. Se mantiene el período anual de veintiséis días laborables. La fábrica los realizará básicamente en un solo período en los centros con calendario normal, y en los centros en que se trabaje en régimen de cuatro equipos, en uno o dos períodos, de los cuales uno será, por lo menos, de tres semanas sucesivas e ininterrumpidas en período estival. En ambos casos se efectuará escalonadamente en la parada y puesta en marcha.

2. Los centros que por su especial cometido (mantención, almacenes, centros comerciales, etc.) no pueden aplicar este sistema, acordarán las vacaciones de forma individual, atendiendo a las necesidades de cada momento.

3. El personal de mantención no afecto al calendario de cuatro equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de agosto, en la primera o segunda quincena.

4. En el caso de que la esposa de un operario de taller trabaje en fábrica, efectuarán las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, como en el caso de matrimonios de fabricación, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

5. El período vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo:

Salario o sueldo base.

Antigüedad.

Complemento cuarto equipo.

Promedio de incentivo (en el que se incluye el plus negro humo y la prima a diplomados en electrónica).

Promedio plus nocturno de los últimos doce meses anteriores a las vacaciones.

Promedio plus calor de los últimos doce meses anteriores a las vacaciones.

6. Los trabajadores que al inicio del período vacacional o durante el mismo se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria no tendrán derecho a disfrutarlas una vez obtenida el alta médica, con las excepciones siguientes:

A) Toda persona que al inicio del período vacacional que le corresponda se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, maternidad o enfermedad común que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o inmovilización, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta médica, siempre y cuando ésta se produzca dentro del mismo año natural, en tantos días como hubieren coincidido ambas situaciones o en los días que el tiempo que reste hasta el final del año lo permita.

B) En el supuesto de situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, con las excepciones previstas en el apartado anterior, y siempre que la baja por dicha situación haya sido extendida con anterioridad a veinte días antes del inicio de cada uno de los períodos vacacionales de los respectivos calendarios, tendrá derecho al disfrute en las mismas condiciones del apartado anterior.

### Artículo 24. Calendario laboral y horarios.

Se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de noviembre del año anterior.

La reducción de jornada pactada para el personal empleado de Manresa con horario de oficinas se aplicará como día de libre disposición.

A este mismo personal se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las trece horas cuarenta y cinco minutos o las catorce

horas quince minutos, previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo de fecha 27 de junio de 1984, reflejado en el anexo número 15 del Convenio Colectivo de 1984, respecto al calendario intensivo de cuatro equipos, se incorpora al presente Convenio como anexo VIII, así como en anexo IX el acuerdo de 1987.

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

Para los calendarios del personal de calderas y fluidos se estará a lo acordado en las actas de 21 de diciembre de 1988, que figuran en el anexo XVI.

Para 1995 se estará a lo dispuesto en el preacuerdo firmado el 1 de agosto de 1994.

### Artículo 25. Horas extras.

Como medida de colaboración a una racional y solidaria política de empleo, se acuerda reducir las horas extras al máximo, en base a los siguientes criterios:

1.º Supresión de las horas extras habituales.

2.º Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de representantes de los trabajadores.

3.º Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.

4.º A criterio del trabajador se le dará opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75 por 100, si sin horas extras realizadas en días hábiles, y el 100 por 100, si son realizadas en días festivos.

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

### Artículo 26. Permisos.

1. Permisos retribuidos: El trabajador, con la posible antelación, y justificando debidamente la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a la remuneración de su salario, complementario salario cuarto equipo y premio mínimo, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.

Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.

Fallecimiento de los familiares del apartado anterior, incluyendo además hermanos y abuelos políticos: Tres días naturales.

Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos: Tres días naturales.

Cambio de domicilio: Un día natural.

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

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

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

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

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

3. Permiso de asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución (salario fijo más premio mínimo), el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar

el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo. El salario fijo mencionado incluirá el complemento salario cuarto equipo.

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

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

6. Excedencias:

I. Excedencia voluntaria: Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente:

A) Excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.

B) Excedencia voluntaria del Convenio.

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

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores:

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

La duración de la excedencia será entre dos a cinco años.

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

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

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio:

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

La duración de la excedencia será de un mínimo de un año y un máximo de dos.

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

a) Falta de personal.

b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.

c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos diez años.

d) Haber recibido de la empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.

e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.

f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto estatutaria como del Convenio, exceda del 2 por 100 del total de la plantilla de la empresa.

El trabajador excedente tendrá garantizado el reintegro en la empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de treinta días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la empresa.

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

A) Nombramiento para cargo público, cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a reintegrarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

B) En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

C) La incorporación a filas para prestar el servicio militar o equivalente con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de

duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

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

#### SECCIÓN 4.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 27. Personal obrero.

Los Oficiales de tercera pasarán a Oficiales de segunda automáticamente al cumplir el tercer año de antigüedad como Oficial de tercera.

Se otorga la categoría de Oficial de tercera a los profesionales de la industria que, en un plazo de cuatro años, realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada.

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

Para que los Oficiales turnistas puedan alcanzar la máxima categoría, se conviene que aproximadamente un 25 por 100 del tiempo de trabajo lo empleen en trabajos calificados como de curva G. Por lo tanto, ascenderán automáticamente una categoría cada tres años, resultado aproximado de dividir las 1.500 horas que se venían computando en el Departamento de Manutención por el porcentaje de tiempo antes indicado.

De la anterior normativa se exceptúan tan sólo dos casos:

1. Acortar el período, a criterio de la empresa, por manifiesta competencia.
2. No acceder al ascenso por manifiesta incapacidad.

En los años en que por parte de la Jefatura correspondiente no se haya promovido ninguna plaza de Oficial de primera, la empresa abrirá concurso para que puedan concurrir al mismo los Oficiales de segunda que se consideren capacitados.

Todos los profesionales de la industria de primera tendrán el mismo salario, manteniéndose el coeficiente 1 para los nuevos ingresos de personal, que pasarán al 1,02 al cabo de un año de experiencia en la empresa.

##### Artículo 28. Clasificación profesional personal empleado.

El personal técnico, empleado y subalterno queda clasificado en 11 niveles profesionales, cuyos coeficientes de valoración son los siguientes:

Nivel	Coefficiente
1	1,02
2	1,08
3	1,15
4	1,22
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

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

#### CAPITULO V

##### Complementos a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial

##### Artículo 29. Normas generales.

1. Para el cálculo de los complementos a cargo de la empresa, en las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 1 de enero de 1985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá

rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.

2. El complemento a cargo de la empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento, al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

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

#### Artículo 30. *Jubilación.*

1. Al personal de la empresa jubilado con anterioridad a la entrada en vigor del régimen de jubilación del 20 de septiembre de 1966 se le mantiene el régimen, consistente en una ayuda de 1.000 pesetas mensuales, a razón de doce pagas al año, a cargo de la empresa.

2. A los trabajadores con derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, sin rebasar esta última edad, la empresa les complementará la pensión de la Seguridad Social, calculada en la forma estipulada en el apartado 1 del artículo anterior hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha de jubilación.

Se establece que el tope de la base reguladora para el cálculo de complementos a cargo de la empresa sea de 4.600.000 pesetas brutas. Quiere decir que la suma considerando conceptos brutos de salario o sueldo base, complemento no absorbible, antigüedad, CCC o incentivos de producción o APM, complemento salario cuarto equipo no podrá ser superior a 4.600.000 pesetas brutas anuales; de esta cantidad se calculará el neto resultante y se aplicará el 95 por 100 que, una vez descontada la pensión de la Seguridad Social, calculada en la fórmula estipulada en el apartado 1 del artículo 29 del Convenio Colectivo dará el complemento resultante a cargo de la empresa.

El tope de 4.600.000 pesetas se revalorizará anualmente según el IPC real.

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo sesenta años percibirán una paga de 100.000 pesetas. Los que se jubilen por Convenio a los sesenta y uno o sesenta y dos años percibirán una paga única de 50.000 pesetas.

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

Este salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario o sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, CCC o incentivo producción o APM, complemento salario cuarto equipo.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de veinticinco y cuarenta años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los sesenta y cinco años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogos, salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

#### Artículo 31. *Complemento de las pensiones de viudedad y orfandad.*

1. Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas/viudos de trabajadores en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 31 de diciembre de 1984.

2. Las viudas/viudos cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de diciembre de 1984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el salario real neto del marido/mujer, calculado sobre la pensión teórica que hubiera percibido, de hallarse en activo en los veinticuatro anteriores a la fecha del fallecimiento. Este salario real neto estará compuesto por salario sueldo base; complemento no absorbible, antigüedad, CCC o incentivo producción o APM, complemento cuarto equipo.

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

3. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas/viudos de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, siempre que en uno u otro caso no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la empresa.

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

Si la viuda/viudo contrae nuevo matrimonio.

En el caso de que la empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda/viudo no estuviese imposibilitada/o para aceptarlo.

4. En los supuestos en que la pensión de viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de una beneficiaria/o las pensiones complementarias a cargo de la empresa que se regulan en este artículo se prorratearán en la misma proporción.

#### Artículo 32. *Orfandad total.*

Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la empresa complementará la pensión de orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

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

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

#### Artículo 33. *Invalidez.*

1. Para los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual, la empresa podrá optar por:

A) Reincorporar al trabajador afectado facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

B) Complementar la pensión hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

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

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

Se garantiza que al perceptor se le reincorpore a un puesto de trabajo, de conformidad con el apartado A), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real neto previsto en el párrafo B).

2. En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la empresa asegurará, asimismo, el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de plus familiar proveniente de la legislación anterior a 1 de enero de 1967, referida al abono durante dos años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo que le correspondería por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

#### Artículo 34. *Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.*

Se establece un fondo a efectos de contratar un seguro de vida a nombre del personal activo o pensionista de la empresa que tenga a su cargo un familiar con dismunición física o psíquica reconocida por los organismos competentes.

Para el año 1994, la aportación por la empresa al seguro de minusválidos se incrementa en un 2 por 100, por lo que será costeado hasta 5.996.687 pesetas por la empresa y el resto será aportado por el trabajador.

Y para el año 1995, el incremento de esta aportación será del IPC real más un punto.

#### Artículo 35. *Complemento de pensiones.*

La empresa complementará hasta 40.000 pesetas las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores correspondientes a los siguientes conceptos:

Pensiones de jubilación.

Pensiones de invalidez.

Pensiones de viudedad de viudas/viudos de trabajadores en activo cuyo hecho causante sea de fecha anterior al 1 de enero de 1976.

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

#### Artículo 36. *Fondo Social.*

Para el año 1994 se fija un incremento del 2 por 100 para el Fondo de Ayuda Social, con lo que queda una dotación de 7.037 pesetas por trabajador y año.

Para el año 1995 se fija un incremento del IPC real más un punto.

Dicho fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayuda a Minusválidas.  
Becas.  
Cultura y Deportes.  
Comisión de Ayuda.  
Ayuda Familiar.  
Estudios de Trabajadores.

El fondo será distribuido en cada centro de trabajo, y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los fondos en sus diversas partidas. Los valores resultantes se adjuntan en anexo XV.

El importe correspondiente a este fondo se abonará dentro del mes de enero.

Durante la vigencia de este Convenio, el Comité de Manresa distribuirá el fondo sólo a los conceptos de Ayuda a Minusválidas, Cultura y Deporte y Comisión de Ayuda.

#### Artículo 37. Seguro de vida colectivo.

El capital asegurado se sitúa en 1.000.000 de pesetas.

#### Artículo 38. Ayuda escolar.

Percibirán la ayuda escolar en el año 1994 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre el 1 de enero de 1975 y el 31 de diciembre de 1992. Los nacidos entre el 1 de enero de 1973 y el 31 de diciembre de 1974 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 1995 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre el 1 de enero de 1976 y el 31 de diciembre de 1993. Los nacidos entre el 1 de enero de 1974 y el 31 de diciembre de 1975 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

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

Los beneficiarios de pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 1 de enero de 1979 tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones generales establecidas. No alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha. El importe de la ayuda escolar será de 16.276 pesetas para 1994. Para 1995 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafo segundo.

Estos valores quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

#### Artículo 39. Fondo de Asistencia.

Se mantiene el Fondo de Asistencia, que estará integrado por una aportación del 75 por 100 a cargo de la empresa y un 25 por 100 aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

##### A) Procesos de enfermedad común o accidente extra-laboral.

Condiciones:

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

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

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

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

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

##### B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.

Se complementará durante todo el período de baja con cargo a la empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua Patronal (75 por 100 de la base reguladora indicada en el parte) y el 100 por 100 de dicha

base, excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

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

D) Normas de comportamiento: El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

a) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el seguro de enfermedad o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al servicio médico de la empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido por dicho servicio.

b) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a fábrica su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

c) Será obligatoria la presentación del parte de confirmación semanal que extiende el Instituto Nacional de la Seguridad Social en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de confirmación.

d) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y previo conocimiento del servicio médico de la empresa.

La empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaren inexactitudes en la denuncia manifiesta o en la duración de la misma, o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento, y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecido en los puntos a), b), c) y d) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25 por 100 de la aportación de los Trabajadores.

#### Artículo 40. Préstamos.

Se concederán, previa solicitud de los mismos, veinte préstamos de hasta 750.000 pesetas cada uno, al 3 por 100 anual, para la adquisición de vivienda en cada uno de los años 1994 y 1995; la devolución de estos préstamos se hará en un máximo de diez años, a razón de doce mensualidades por año. En las mensualidades de julio y diciembre se doblará el importe de la devolución.

#### Artículo 41. Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios.

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la empresa veinticinco o cuarenta años percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

##### A) Por veinticinco años cumplidos de servicio:

Empleados: El importe del sueldo correspondiente a una mensualidad, comprendiendo el sueldo base, complemento no absorbible, antigüedad, CCC y complemento cuarto equipo.

Obreros: El importe correspondiente a doscientas cuarenta horas de salario base, complemento salario cuarto equipo y antigüedad de hora natural y doscientas veinticinco horas de incentivo.

##### B) Por cuarenta años cumplidos de servicio:

Empleados: El importe de dos mensualidades de los conceptos indicados en el apartado A) anterior.

Obreros: El importe de cuatrocientas ochenta horas de salario y cuatrocientas cincuenta de incentivos de los conceptos expresados en el apartado A).

La paga especial por cuarenta años cumplidos de servicio en la empresa se abonará de la siguiente forma: Una mensualidad al cumplir los treinta y nueve años y otra al cumplir los cuarenta años.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los veinticinco y los cuarenta años completos de antigüedad en activo, se les entregará un



diploma conmemorativo y una medalla recordatorio, que será de plata en el primer caso y de oro en el segundo.

**Artículo 42. Plus familiar y protección a la familia.**

Continúa en aplicación el régimen de plus familiar a las nuevas situaciones familiares según legislación vigente hasta 1967 al personal ingresado con anterioridad a 1 de marzo de 1974 para el centro de Manresa y a 1 de enero de 1972 para los demás centros de la empresa.

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

**Artículo 43. Economato.**

La empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 52,5 por 100 sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca «Pirelli», destinados a uso propio.

También tendrán derecho a ello los pensionistas y viudas/viudos de pensionistas por invalidez o jubilación. Las viudas/viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa.

Asimismo, se concede en la compra de neumáticos un descuento del 32,5 por 100 sobre el precio a los familiares de primer grado.

Asimismo, a los trabajadores y sus cónyuges se les concede también el descuento del 52,5 por 100 sobre el precio de los neumáticos de importación, fabricados por «Pirelli».

**CAPITULO VI**

**Derechos de la representación de los trabajadores**

**Artículo 44. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

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

**Artículo 45. Derecho de reunión.**

Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribuciones, en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la empresa, el derecho se amplía en dos horas por trabajador y año natural.

2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva Dirección del centro, con un preaviso de veinticuatro horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.

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

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

**Artículo 46. Derechos de la representación unitaria de los trabajadores.**

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente con-

tradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado de Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

Serán retribuidas por la empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la empresa, o cualquier comisión reconocida a estos efectos, convocada por cualquiera de las dos partes por escrito.

Reuniones de negociación de Convenio.

Asistencias a reuniones de la Comisión Mixta, con presencia de personal de la Dirección de la empresa.

Horas de reunión del Comité de Enlace con la Dirección de la empresa.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión (pleno ordinario mensual).

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

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las oficinas de personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente central sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

Se elevará a consulta a la autoridad laboral sobre si las citaciones de la Administración con horas deban excluirse del cómputo de las cuarenta horas mensuales.

Se acepta por parte de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Negociadora, el documento emitido por la empresa con fecha 13 de julio de 1994, que figura como anexo XVIII.

Comité de Enlace: A partir del presente Convenio se pone en funcionamiento el Comité de Enlace, según el siguiente criterio:

**1. Composición:**

1.1 Por parte de la Dirección: Dos o tres personas pertenecientes a la Dirección de Personal.

1.2 Por parte de los representantes del personal: Dos miembros por expresión sindical, pudiendo ser tanto miembros del Comité como Delegados sindicales y el Presidente del Comité.

## 2. Carácter de la comisión:

Comisión consultiva e informativa.

Información por ambas partes temas importantes, antes de ser aplicados.

Informar por mutuas de temas antes de presentar cualquier autorización o denuncia a llevar a cabo delante de organismos oficiales.

Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

## 3. Frecuencia de reuniones:

Una vez al mes. Cada lunes previo al último viernes del mes.

Se podrá convocar extraordinariamente si alguna de las partes lo considera oportuno.

4. Orden del día: Se establecerá un orden del día sobre los temas a informar por ambas partes, previo a la reunión mensual.

No se tratarán temas individuales.

Las funciones establecidas no pueden entenderse como limitadoras de las opciones legales en esta materia, que la actual legislación establece sobre relaciones laborales y derechos sindicales. Siendo ésta una norma interna que perfila en mayor medida los mismos, pero no evitar un posible requerimiento por alguna de las partes, si se considera vulnerados algún precepto legal.

Artículo 47. *Derechos referentes a las Centrales Sindicales.*

a) Se reconocen las secciones sindicales de las centrales y Delegados sindicales en todos los centros de la empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La empresa dará facilidades a los Delegados sindicales para su comunicación.

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

La empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

c) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las secciones sindicales, podrá ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

d) En el centro de trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las secciones sindicales local adecuada para el desarrollo de sus funciones.

e) La empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las secciones sindicales.

f) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

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

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

g) Las centrales sindicales reconocidas en la empresa podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

h) Asimismo y a requerimiento de las secciones sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

El conjunto de derechos, garantías y competencias que se pactan en este capítulo para los Comités de Empresa y centrales sindicales, serán ampliados por las mejoras de la presente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 48. *Grupo de no afiliados.*

Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 47 anterior, letra g).

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

Artículo 49. *Presencia de personal externo.*

Las secciones sindicales [artículo 47, letras g) y h)] y el grupo de no afiliados (artículo 48) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del centro.

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

Artículo 50. *Derecho supletorio.*

En todo lo no establecido en este capítulo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Químicas vigente en el año 1981.

## CAPITULO VII

## Disposiciones varias

Artículo 51. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del artículo 5 del presente Convenio, en función de la horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el anexo I.

Artículo 52. *Salud laboral.*

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

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

## I. Principios generales.

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Consejería de Trabajo de la Generalidad o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde «Pirelli» fabrique con estos productos.

B) En cada centro de trabajo y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

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

E) En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límite umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

F) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

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

G) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Empresa y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

H) En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PINSAs, la empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

## II. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral que sustituye al actualmente denominado de Seguridad e Higiene, estará compuesto por siete representantes designados de entre la plantilla por el trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

C) En las secciones de trabajo con más de cincuenta trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, nombrará de entre la plantilla al enlace de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

D) Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

E) Los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

F) Se crea para la sede una Comisión de Salud Laboral y Seguridad que estará compuesta por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el Responsable de Mantenimiento y un representante de la Dirección. Actuará de Secretario, sin voz ni voto, un administrativo nombrado por la Dirección. La mencionada comisión se reunirá como mínimo una vez al trimestre.

Los componentes de la citada comisión que no pertenezcan al Comité de Empresa tendrán las garantías reseñadas en el punto B).

## III. Vigilancia del riesgo.

A) La Dirección de la empresa asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

1. Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.
2. Un plan general de prevención.

La Dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

## IV. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

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

## V. Programas, presupuestos y controles.

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

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

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

## VI. Tecnología y organización del trabajo.

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

## VII. Protección a la maternidad.

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

## VIII. Cursos de formación.

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

## IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos.

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

### Artículo 53. Régimen de faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio a lo que estaba establecido en la Ordenanza de Industrias Químicas hasta tanto no se acuerde un Reglamento particular de este régimen.

### Artículo 54. Autobuses transporte personal obrero.

El abono de este servicio correrá a cargo de la empresa.

### Artículo 55. Prendas de trabajo.

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

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el AMP y a los que se cuidan de la carga de camiones de APA.

En todas las secciones de fábrica, existirán dos tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

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

Personal obrero: Dos monos al año, una toalla al año, excepto Mezclas y AMP operarios del Alm.N.H. que se entregan dos al año.

Personal empleado masculino de fábrica: Técnicos hasta Jefe de Departamento, dos monos al año; Jefe de Departamento, un mono al año, una toalla al año.

Personal empleado femenino: Una bata al año.

Personal femenino de fábrica: Dos batas, una toalla al año.

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

### Artículo 56. Servicio militar.

Los trabajadores que se incorporen al cumplimiento de los deberes militares o equivalente percibirán durante la permanencia en el servicio, las gratificaciones extraordinarias enteras de Verano y Navidad que les hubiere correspondido de trabajar en la empresa, así como cualquier otra de cuantías eventuales pudieran producirse.

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

Quiénes estén cumpliendo el servicio militar, podrán reintegrarse al trabajo cuando tengan permisos superiores a los quince días consecutivos en jornadas completas, siempre que medie la autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa si disfrutaran de permisos de menor duración.

**Artículo 56 bis/A. Comisión de Normalización Lingüística.**

Se crea una Comisión de Normalización Lingüística con la finalidad de contribuir a la difusión del idioma catalán en el interior de los centros ubicados en Cataluña. Dicha comisión estará formada por dos miembros de la empresa más un miembro de cada central sindical y su función principal será la de proponer mejoras a la Dirección en lo que hace referencia al uso y difusión del catalán.

**Artículo 56 bis/B. Productividad.**

Primero: Queda prorrogado el acuerdo de cuatro equipos (anexo IX) hasta el 31 de diciembre de 1995. La Dirección de la empresa, el Comité de Empresa y las organizaciones sindicales representadas en el mismo negociarán la prolongación del cuarto equipo.

Segundo: Acta 22 de enero de 1993, «Se acuerda el incremento de prestación de cada puesto de trabajo en los valores reflejados, en la tabla anexa, corregida a la baja en un 1 por 100 proporcionalmente a cada puesto (anexo XVII).

Tercero: Se acuerda un incremento del 3 por 100 como tope máximo de producción.

La Dirección de la empresa se compromete, que hasta el 31 de diciembre de 1994 examinará en cada puesto de trabajo y de forma conjunta entre los mandes y el personal afectado, aquellos aspectos de carácter organizativo o de funcionamiento de máquina que pudieran ser mejorados.

Garantías: Referente a los apartados segundo y tercero se establece que si alguna persona/s no pudiera/n alcanzar la producción correspondiente a los nuevos valores según el pacto establecido, ello no comportará ninguna merma económica en sus retribuciones, siempre que trabaje estrictamente durante toda la jornada laboral (excepto los períodos de reposo, del puesto correspondiente). Se entienden retribuciones en el incentivo.

Esta garantía cubrirá al personal ya acogido actualmente, y al que pudiera presentarse.

A partir del 1 de enero de 1995, se aplicará el incremento del 3 por 100 a las normas técnicas que hayan sido revisadas.

La aplicación de relleno de la Línea Turisma en máquinas columna, no se verá afectado por esta revisión del 3 por 100.

Ambas partes de comprometen a estudiar la modificación del actual sistema de incentivos basado solamente en la cantidad producida. En esta óptica la Dirección de la empresa se compromete a no plantear en estas propuestas de incrementos en la prestación directa del trabajador en la discusión del Convenio (en el bien entendido que está excluido de este planteamiento, las mejoras citadas en el artículo 19 del Convenio Colectivo de empresa en vigor desde el 1 de junio de 1981, acta número 1 de la Comisión Mixta anexa en Convenio).

Se establece que el tope de este compromiso es el del 31 de diciembre de 1997, ya que existe tiempo suficiente para acordar un nuevo sistema de incentivos.

**CAPITULO VIII****Prelación de normas. Concurrencia. Vinculación a la totalidad. Absorción y compensación. Garantía personal****Artículo 57. Prelación de normas y concurrencia.**

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

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

**Artículo 58. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 59. Absorción y compensación.**

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

**Artículo 60. Garantía personal.**

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

**CAPITULO IX****Comisión Paritaria****Artículo 61. Comisión Paritaria.**

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

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes de la empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de Asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

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

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

**DISPOSICION FINAL****Artículo 62. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Constituirá el presente Convenio Colectivo el texto articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que pueda, de ser necesario, reunirse la Comisión Paritaria para que, si existiera alguna condición vigente de naturaleza distinta o interpretación no contemplada en este Convenio, pueda, en su caso, ser incorporado al mismo.

**ANEXO I****Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo***Personal Obrero. Año 1994*

Categoría	Coefficiente	Pesetas
Profesional Ind. primera (primer año) .....	1,00	1.793.470
Profesional Ind. primera .....	1,02	1.823.430
Oficial tercera .....	1,02	1.823.430
Oficial segunda .....	1,03	1.838.416
Oficial primera .....	1,04	1.853.405
Aprendiz primer año .....	0,45	939.324
Aprendiz segundo año .....	0,60	1.172.265
Aprendiz tercer año .....	0,85	1.560.511

Salario hora natural . [(365 + 30 + 30 + 17) . 8].

No incluye: Antigüedad, ni pluses, ni incentivos, salvo el complemento cuarto equipo.

*Personal Subalterno, Empleado y Técnico. Año 994*

Niveles	Pesetas
1 .....	1.589.384
2 .....	1.682.902
3 .....	1.791.977
4 .....	1.901.052
5 .....	2.025.714
6 .....	2.165.961
7 .....	2.306.180
8 .....	2.462.000
9 .....	2.617.849
10 .....	2.789.255
11 .....	2.960.660

ANEXO II

Valores Convenio 1994 (incremento 4,5% sobre valores 1992)

Antigüedad	%	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	62%	64%	66%	68%	70%	72%	74%	76%	78%	80%
Pts.		0,000	17,229	34,457	68,914	103,371	137,828	172,289	206,743	213,634	220,525	227,417	234,308	241,200	248,091	254,983	261,874	268,765	275,657
<b>Profesional industria 1.ª - Coef.= 1,00 (Nuevo ingreso)</b>																			
Salario	698,411	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Compl. salario	21,936	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Pts. H. presencia	720,347	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Pts. H. natural	507,203	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Nocturnidad	294,338	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Bonif. festivos	871,589	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
H. E. lab.	68,903	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
H. E. fest.	811,920	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Profesional industria 1.ª A - Coef.= 1,02 Oficial 3.ª</b>																			
Salario	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445	710,445
Compl. salario	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936
Pts. H. presencia	732,381	749,610	766,838	801,295	835,752	870,209	904,670	939,124	946,015	952,906	959,798	966,689	973,581	980,472	987,364	994,255	1.001,146	1.008,038	1.008,038
Pts. H. natural	515,676	527,808	539,938	564,199	588,461	612,723	636,987	661,246	666,098	670,950	675,803	680,655	685,508	690,360	695,212	700,064	704,916	709,769	709,769
Nocturnidad	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338
Bonif. festivos	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589
H. E. lab.	691,355	710,972	730,581	769,804	809,029	848,252	887,476	926,699	934,545	942,388	950,234	958,077	965,923	973,768	981,612	989,457	997,302	1.005,147	1.005,147
H. E. fest.	814,815	837,932	861,040	907,268	953,496	999,724	1.045,953	1.092,180	1.101,427	1.110,670	1.119,918	1.129,162	1.138,409	1.147,653	1.156,900	1.166,145	1.175,391	1.184,636	1.184,636
<b>Oficial 2.ª - Coef.= 1,03</b>																			
Salario	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463	716,463
Compl. salario	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936
Pts. H. presencia	738,399	755,628	772,856	807,313	841,770	876,227	910,688	945,142	952,033	958,924	965,816	972,707	979,599	986,490	993,382	1.000,273	1.007,164	1.014,056	1.014,056
Pts. H. natural	519,914	532,045	544,175	568,437	592,698	616,960	641,224	665,484	670,336	675,188	680,040	684,892	689,745	694,597	699,450	704,302	709,154	714,007	714,007
Nocturnidad	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338
Bonif. festivos	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589
H. E. lab.	692,583	712,201	731,811	771,032	810,257	849,478	888,702	927,927	935,772	943,617	951,462	959,305	967,150	974,994	982,842	990,684	998,531	1.006,375	1.006,375
H. E. fest.	816,262	839,381	862,488	908,713	954,943	1.001,171	1.047,400	1.093,626	1.102,873	1.112,116	1.121,365	1.130,606	1.139,857	1.149,099	1.158,357	1.168,605	1.178,853	1.188,102	1.188,102
<b>Oficial 1.ª - Coef.= 1,04</b>																			
Salario	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484	722,484
Compl. salario	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936	21,936
Pts. H. presencia	744,420	761,649	778,877	813,334	847,791	882,248	916,709	951,163	958,054	964,945	971,837	978,728	985,620	992,511	999,403	1.006,294	1.013,185	1.020,077	1.020,077
Pts. H. natural	524,153	536,284	548,415	572,676	596,938	621,199	645,464	669,723	674,575	679,427	684,280	689,132	693,984	698,837	703,689	708,541	713,393	718,246	718,246
Nocturnidad	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338	294,338
Bonif. festivos	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589	871,589
H. E. lab.	693,810	713,430	733,039	772,261	811,486	850,707	889,929	929,153	937,002	944,845	952,691	960,533	968,379	976,222	984,070	991,911	999,759	1.007,604	1.007,604
H. E. fest.	817,709	840,829	863,934	910,159	956,389	1.002,617	1.048,848	1.095,072	1.104,320	1.113,562	1.122,812	1.132,052	1.141,303	1.150,545	1.159,792	1.169,036	1.178,283	1.187,528	1.187,528

Aprendiz primer año		Coef.= 0,450
Salario .....	367.409	
Complemento salario .....	9.870	
Pesetas H. presencia .....	377.279	
Pesetas H. natural .....	265.646	
Nocturnidad .....	141.967	
Bonificación festivos .....	420.229	
H. E. Lab. ....	310.007	
H. E. Fest. ....	365.364	

Aprendiz segundo año		Coef.= 0,800
Salario .....	457.678	
Complemento salario .....	13.162	
Pesetas H. presencia .....	470.840	
Pesetas H. natural .....	331.523	
Nocturnidad .....	183.523	
Bonificación festivos .....	543.327	
H. E. Lab. ....	413.341	
H. E. Fest. ....	487.152	

Puntos Tot. A. p.	Hasta 210 D-DR	De 211 a 255 E-ER	De 256 a 308 F-FR	De 309 a 373 G-GR	Sup. a 373 H-HR	I-R
125	221,20	225,78	234,77	244,38	267,93	283,38
126	225,29	230,18	239,67	249,68	272,01	287,46
127	229,39	234,55	244,54	254,94	276,10	291,57
128	233,47	238,96	249,41	260,23	280,19	295,63
129	237,55	243,34	254,28	265,50	284,27	299,72
130	241,65	247,79	259,13	270,72	288,36	303,83
131	245,74	252,13	264,04	276,05	292,45	307,90
132	249,83	256,54	268,89	281,33	296,53	311,99
133	253,90	260,91	273,75	286,61	300,64	316,07
134	258,00	265,31	278,63	291,90	304,69	320,17
135	262,07	269,71	283,51	297,17	308,80	324,24
136	266,16	274,08	288,37	302,44	312,90	328,35
137	270,27	278,48	293,25	307,71	316,98	332,43
138	274,34	282,85	298,13	313,00	321,05	336,52
139	278,44	287,25	302,99	318,28	325,16	340,61
140	282,51	291,65	307,86	323,54	329,23	344,69

## ANEXO IV

## Tarifas APM

Puntos de valoración	A1	B1
Hasta 1.399 .....	276,10	250,39
De 1.400 a 1.599 .....	284,27	258,57
De 1.600 a 1.799 .....	293,61	266,75
De 1.800 a 1.999 .....	301,79	274,92
De 2.000 a 2.199 .....	307,63	279,60
De 2.200 a 2.400 .....	312,31	284,27

## ANEXO V

## Tarifas CCC empleados

Nivel profesional	Valoración mínima (14 puntos) Total pesetas (a)	Valor de cada punto a partir de 15 hasta 84 (b)
1	12.790	257,759
2	12.790	347,902
3	12.790	438,085
4	12.790	528,246
5	12.790	618,389
6	12.790	708,570
7	12.790	798,713
8	12.790	888,874
9	12.790	979,036
10	12.790	1.069,199
11	12.790	1.159,360

Importe CCC = a + b (n. puntos-14)

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

## ANEXO VI

## Pluses varios

## Obreros

## Primas Negro Humo:

47,86 pesetas/hora: M-2 aprovisionamiento Negro Humo. M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista Roller-Die y Auxiliares By. M-4, M-5 y M-6 Banbury, Maquinista By., Dosador y Molinero. M-7 Carretilleros piso Bys. M-8 y M-10 dosificación ingredientes. AE-1 estiba y suministro Negro Humo. LB limpieza Banburys.

38,20 pesetas/hora: M-1 guillotina Guix. M-4, M-5 y M-6 Banbury, Auxiliar recogida o Trefilista Strainer. M-7 Carretilleros planta baja. M-9 trabajos

Aprendiz tercer año		Coef.= 0,850	
Salario .....	608.134	608.134	
Complemento salario .....	18.645	18.645	
Pesetas H. presencia .....	626.779	641.423	
Pesetas H. natural .....	441.321	451.632	
Nocturnidad .....	252.782	252.782	
Bonificación festivos .....	748.491	748.491	
H. E. Lab. ....	585.567	602.238	
H. E. Fest. ....	690.132	709.780	

## ANEXO III

## Tarifas de incentivos Convenio 1994 de PINSa (Manresa)

Puntos Tot. A. p.	Hasta 210 D-DR	De 211 a 255 E-ER	De 256 a 308 F-FR	De 309 a 373 G-GR	Sup. a 373 H-HR	I-R
95	83,29	83,87	85,43	87,24	88,62	104,08
96	86,52	87,24	89,02	91,10	92,72	108,17
97	89,78	90,61	92,59	94,95	96,82	112,28
98	93,01	93,99	96,17	98,79	100,91	116,39
99	96,25	97,35	99,75	102,64	105,03	120,48
100	99,48	100,72	103,32	106,47	109,14	124,60
101	102,71	104,09	106,91	110,33	113,86	129,32
102	105,95	107,46	110,50	114,15	118,59	134,04
103	109,21	110,83	114,06	118,00	123,31	138,77
104	112,41	114,19	117,66	121,85	128,03	143,48
105	115,65	117,53	121,24	125,71	132,75	148,21
106	118,91	120,93	124,83	129,54	133,78	149,22
107	122,13	124,29	128,38	133,38	137,87	153,33
108	125,38	127,66	131,97	137,22	141,98	157,44
109	128,60	131,04	135,56	141,07	146,10	161,54
110	131,85	134,42	139,14	144,95	150,18	165,65
111	135,07	137,77	142,72	148,75	152,63	228,12
112	138,33	141,15	146,29	152,61	216,54	232,00
113	141,56	144,52	149,86	156,43	220,42	235,89
114	144,79	147,88	153,46	160,30	224,32	239,79
115	148,03	151,25	157,02	164,13	227,04	242,51
116	184,41	186,27	190,94	196,90	231,14	246,57
117	188,50	190,66	195,83	202,17	235,21	250,67
118	192,59	195,05	200,69	207,46	239,31	254,76
119	196,68	199,43	205,56	212,73	243,39	258,85
120	200,77	203,83	210,44	218,00	247,48	262,93
121	204,85	208,22	215,31	223,30	251,58	267,03
122	208,95	212,60	220,18	228,56	255,66	271,11
123	213,01	217,00	225,05	233,84	259,74	275,19
124	217,12	221,39	229,92	239,11	263,84	279,30

varios sección Mezclas. RGP-reparar goma en mezcladores 60". PD sala Disoluciones. CE carretilla eléctrica. M-11 cubetado y blending empastos.

33,44 pesetas/hora: AE-3 horas suministro materiales a mezclas y disoluciones. PD preparación disoluciones tratamiento Litzler. TE-29 preparación disoluciones tratamiento Litzler.

22,41 pesetas/hora: V-3 pintado cubiertas gigantes. V-28 pintado cubiertas grupo plano. CE servicios interiores limpieza con máquina en sección Mezclas. V-5 transporte pintado y suministro a Vulcanización.

17,65 pesetas/hora: CTC-11 pintado y recogida cubiertas en máquina «Sprimag».

Personal fluidos y calderas:

Puesta en marcha y parada: 1.024 pesetas/hora. Desgaste herramientas: 3.846 pesetas.

Primas calor (sólo meses junio a septiembre):

32,05 pesetas/hora: V-1, CTV-5 y CV-T vulcanizadores cubiertas auto I y II, vulcanizadores cubiertas Velo, Velomotor y Trial. CRM control regulación maquinaria (controles en vulcanizador).

29,49 pesetas/hora: Turnistas. CCV preparación, controles y montaje utillaje Vulcanización. CTV-2 cambios utillaje Vulcanización. TUT turnistas en trabajos Vulcanización. AYD Ayudante mecánico.

26,42 pesetas/hora: VD vulcanizaciones diversas. CEX confección cámaras para tambor expansible. CCU confección cámaras BTV (símbolos 11 y 12).

26,29 pesetas/hora: CIP controladores ingeniería proceso (Vulcanización). CCP control calidad producción (Vulcanización). CTA-4 y CTA-5 segundo control cubiertas turismo (símbolo número 5). Notificar defecto a Vulcanización. CPP controles efectuados en Vulcanización. CPA controles efectuados en Vulcanización.

20,88 pesetas/hora: V-2 transporte y aprovisionamiento cubiertas gigantes vulcanizadores. CTV-1 aprovisionamiento cubiertas a vulcanizadores. CAV-2 Vulcanización y acabado cámaras Vulcanización. MDM montaje moldes y cámaras Vulcanización. Recinto turnistas Vulcanización I. CML cambio moldes cámaras BOM.

19,22 pesetas/hora: CE transportes varios carretillas motor explosión Vulcanización. La limpieza sección Vulcanización. PMU preparación y mantenimiento utillaje. TV transportes materiales y varios. CDV controles varios y desperdicios. CTA 8 pintado cubiertas (sólo símbolo número 9 BR cubiertas turismo en Vulcanización II).

17,65 pesetas/hora: V-3 suministro, pintado, pinchado y estibado cubiertas gigantes. V-5 transporte pintado y suministro a Vulcanización. V-28 acabado, pintado, pinchado suministro y transporte cubiertas. C-8 preparación y regulación utillaje y maquinaria en los cambios de medida (en recinto Vulcanización). RC reparar cubiertas en recinto ubicado en Vulcanización.

6,96 pesetas/hora: A-2 símbolos 30-31.

Prima Talco:

9,64 pesetas/hora: CV-6 entalcado y pinchado cubiertas. CV-7 Vulcanización cubiertas Velo, Velomotor y Trial (sólo símbolo 2 entalcado y pinchado cubiertas).

Prima Diplomados en Electrónica:

29,24 pesetas/hora: Oficial primera.  
21,94 pesetas/hora: Oficial segunda.  
16,51 pesetas/hora: Oficial tercera.

#### Empleados y Obreros

Desplazamiento en vacaciones:

Por semana desplazada: 10.056 pesetas.

Por día desplazado: 10.056/6 días = 1.676 pesetas (fuera del período 15 de julio-31 de agosto).

Pluses varios empleados primas Negro Humo:

Empleados:

Técnicos, Peritos y Ayudantes técnicos: 10.558 pesetas/mes.  
Encargados: 9.593 pesetas/mes.  
Administrativos: 8.318 pesetas/mes.

Primas calor (vigente de junio a septiembre):

Empleados: 12.820 pesetas/año. Pago único en nómina de septiembre.

Primas Bomberos:

Obreros y Empleados: 3.206 pesetas/mes.

Plus distancia:

Obreros y Empleados: Los valores del año 1992 incrementados en 4,50 por 100.

Actualización de los valores del pacto tercero del acta final de 31 de mayo de 1985 para Empleados de Manutención:

Primas Negro Humo:

Técnicos, Peritos y Ayudantes técnicos: 64,49 pesetas/hora.  
Asistentes y Analistas de Laboratorio: 58,12 pesetas/hora.

Primas calor (junio a septiembre):

Técnicos, Peritos y Ayudantes técnicos: 29,99 pesetas/hora.  
Asistentes y Analistas de Laboratorio: 25,29 pesetas/hora.

Complemento cuarto equipo: 4.042 pesetas/mes.

Plus desplazamiento comida: 6.536 pesetas/mes.

#### ANEXO VII

##### Acuerdo sobre relevos programados

Representación de la empresa:

Don Manuel López González.  
Don Jesús Gracia Alcrúz.  
Don Juan Heras Solá.  
Don Antonio Martínez Marí.  
Don Jesús Sans Pros.

Representación de los trabajadores:

Don Manuel Caro Muñoz.  
Don Nadal Chavarría Herraiz.  
Don Primitivo Gómez Maeso.  
Don Antonio Rabasa Poll.  
Don José A. López González.  
Don Antonio Polo Madrid.  
Don Enrique Espelt Urrea.  
Don José Muñoz Solís.  
Don Rafael González Camacho.  
Don Sebastián Martínez Moreno.  
Don Antonio Alarcón Carretero.  
Don José A. Rodríguez Ruiz.

En la ciudad de Manresa, siendo las diecisiete horas del día 1 de junio de 1989, las representaciones formadas por los señores relacionados en el encabezamiento, proceden a la firma del siguiente acuerdo:

##### I. Generalización del sistema de trabajo con relevos programados

Esta modalidad de trabajo consiste en:

1. Presencia de cada persona en su puesto de trabajo durante toda la jornada excepto en período de comida y recuperación. Dichos períodos se complementarán con la correspondiente sustitución programada para mantener la máquina en funcionamiento durante el turno completo, o sea cuatrocientos ochenta minutos.

Sin embargo, se acepta la flexibilidad en la finalización de la tarea al final de jornada y por un tiempo no superior a quince minutos en aquellos puestos en que ello pueda realizarse sin detrimento de la capacidad productiva de la persona y/o de la instalación.

2. Comida en período central del turno, comprendida entre la cuarta y sexta hora del mismo. Para los puestos de trabajo donde en el momento de la firma de este acuerdo se realicen ya los relevos programados y existan condiciones particulares pactadas, éstas se respetarán.

3. Tiempo de recuperación con una duración según las características del puesto de trabajo y determinado en la norma técnica correspondiente al mismo. A realizar en dos períodos distribuidos, uno en la primera mitad del turno y otro en la segunda mitad del turno de trabajo. En el supuesto que la suma de coeficiente de recuperación más la insaturación por la organización de los relevos, sea inferior al 15 por 100, se garantiza este valor.

4. Los relevos o grupos de trabajo que resulten se formarán, siempre, con personal adecuadamente formado y de características homogéneas.

5. En los puestos individuales donde se apliquen los relevos programados, éstos no condicionarán la actividad individual de cada una de las personas. En los puestos en equipos o en instalaciones completamente automáticas (por ejemplo, vulcanizadores) continúa siendo necesaria la actividad solidaria de todo el equipo.

6. En la Comisión Mixta de Productividad se plantearán todos los aspectos técnicos y organizativos (coeficiente de recuperación, composición del equipo, forma de los relevos...) para cada puesto de trabajo.

7. Cualquier norma de empleo o sistema organizativo puede ser objeto de análisis posterior a su aplicación en el seno de la Comisión Mixta de Productividad, si surgen problemas después de su aplicación.

En contraprestación, para la realización de este sistema de trabajo la empresa dará:

A) En el aspecto económico:

Once pesetas de incremento al salario en el año 1989 y otras 11 pesetas en 1990 a todo el personal operario, según se recoge en el artículo 5 del Convenio Colectivo.

Ocho pesetas de incremento (según anexo III del Convenio Colectivo) a la curva que le resulte después de aplicar o haber aplicado el factor 12 a todo el personal que trabaje en el sistema de relevos programados, y sólo mientras lo efectúe en una norma técnica que contemple este sistema, y ocho pesetas más en 1990.

Se crea la curva IR para los que trabajen por el sistema RP y que se aplicará al personal que actualmente se halle en la curva H y especial confeccionadores; esta curva tendrá un incremento sobre la curva H de 39 pesetas en 1989, y en 1990 estas 39 pesetas pasarán a ser 28 pesetas.

Cuando el personal de mantenimiento se incorpore al sistema de relevos se establecerán unas curvas R con un incremento equivalente al del personal de producción más el promedio de lo que representa el salto de curva.

B) En el aspecto de jornada laboral:

El personal de cuatro equipos tendrá las siguientes jornadas anuales:  
1990: 1.725 horas, según se recoge en el artículo 22 del Convenio Colectivo.

1991: 1.710 horas.

1992: 1.710 horas.

Durante estos años no se modificarán dichas jornadas anuales.

El personal de tres equipos tendrá las siguientes reducciones en su jornada anual:

1989: 7,5 horas, según se recoge en el artículo 22 del Convenio Colectivo.

1991: 7,5 horas.

1992: 7,5 horas.

C) En el aspecto de fomento de empleo:

1. Se acuerda inicialmente la contratación de veinte operarios profesionales de la industria de primera, siendo esto un mínimo en función de las necesidades de la organización del trabajo, según se recoge en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

2. Las condiciones que se reflejan en los contratos que se generen como consecuencia del punto anterior serán las mismas que tiene el personal de plantilla, si bien la modalidad de contrato será cualquiera de las previstas en la legislación laboral. Al agotar el plazo de los tres años pasarán a fijos si no existen problemas de comportamiento personal disciplinario.

3. Como consecuencia de este acuerdo la Dirección se compromete a reactivar las gestiones tendientes al incremento de la producción de transporte ligero, hasta alcanzar en un período de dos o tres años la producción de 500.000 piezas/año.

D) En los aspectos generales:

1. Por la generalización del sistema de RP no se variarán los turnos actuales, ni tampoco los tipos de calendario.

2. El personal que tenga una disminución física reconocida no se verá afectado por este sistema de trabajo si él considera que le perjudica.

3. En el supuesto de personas que realicen relevos a puestos en que se trabaje con RP y vean modificados sus períodos de recuperación, y/o comida, se acordará en comisión mixta la aplicación del factor 12 y consecuentemente las curvas R que les correspondan.

4. En el supuesto de que un trabajador para realizar su producción habitual, necesite las 7,5 horas del turno, por la implantación del sistema

RP no será apartado de su puesto de trabajo habitual mientras existan máquinas de su puesto que no trabajen con el sistema RP.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión después de firmar el presente documento, el cual se integra en el Convenio Colectivo anexándolo al mismo; en la ciudad y fecha antes indicadas.

Acta de 10 de octubre de 1990

Reunidos:

Por parte de la Dirección: Antonio Martínez Marí y Javier Cuberas.

Por parte y en representación de los trabajadores: Los señores Alarcón, Caro, Crespo, Godia, López, Martínez, Mendoza, Polo, Ruiz y Viñas.

En Manresa, siendo las diecinueve horas del día 10 de octubre de 1990, llegan al siguiente

ACUERDO

Para el personal que no realice relevos programados (RP) y de forma temporal se le desplace a un nuevo puesto con RP, se le aplicará el punto tercero del apartado d) del acuerdo sobre relevos programados (anexo VII del Convenio Colectivo de 1989/1990), que queda modificado de la siguiente forma:

1.º Los que cambian a un puesto de valoración superior, percibirán el tiempo que empleen a la tarifa de ese puesto y el resto de la jornada se les liquidará con la curva siguiente a su puesto de inicio y tarifa R.

2.º Los que vayan a un puesto de inferior valoración, se les liquidará el tiempo que empleen haciendo relevos a la curva siguiente a la del puesto de procedencia y tarifa R. El resto del tiempo a su curva de procedencia con tarifa R.

Estas condiciones no se aplicarán a los cambios que se produzcan durante la primera hora de la jornada, si durante esta hora no se ve obligado a realizar descansos programados.

Se percibirán atrasos desde 1 de enero de 1990, previa solicitud del interesado.

A título de ejemplos, se citan los siguientes casos prácticos:

A) Un trabajador que su puesto habitual de trabajo lo sea con la curva D y pasa a trabajar en relevos a una curva FR, percibirá durante el tiempo que permanezca en este puesto el incentivo de la curva FR; y al volver a su puesto de origen, las horas restantes las percibirá en la curva ER.

B) Cuando un trabajador, que su puesto habitual tenga la curva H pase a efectuar relevos en un puesto de curva FR, durante el tiempo que permanezca en el mismo percibirá el incentivo sobre la curva IR y mientras permanezca en su puesto percibirá las horas restantes bajo la curva HR.

ANEXO VIII

Acuerdo cuarto equipo de 27 de junio de 1984

GENERALIDAD DE CATALUÑA, DEPARTAMENTO DE TRABAJO,  
SERVICIO TERRITORIAL DE BARCELONA

Asistentes

UGT:

Don Sebastián Francisco.

Don Diego Manzanares.

Don José Delgado.

Don Santiago Belart.

Don Manuel Pinos.

Don Vicente Clotet.

Don Jordi Rubiralta.

Don José Pérez.

Don Nadal Chavarría.

Don Jordi Farré.

Don Luis Flores.

Don Manuel Benjumea.

Don Rafael Córdoba.

Delegado Sindical UGT: Don Jaume Prat.

No afiliados:

Don Antonio Alarcón.

Don Juan Delsar.

Don David Fernández.

Don Antonio Martínez.



CCOO:

Don Jordi-Fidel Soler.

Empresa:

Don Marcial Solé.

Don A. de Miguel.

Don J. Heras.

Este Servicio Territorial de Trabajo y ante la autoridad laboral, siendo las catorce treinta horas del día 27 de junio de 1984, en trámite de mediación.

Comparecen:

De una parte, la empresa «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», representada por los señores anteriormente mencionados y, de otra parte, la representación de los trabajadores, integrada por los señores anteriormente mencionados.

Celebrada la reunión entre las representaciones antes citadas ha recaído acuerdo sobre los puntos planteados, dándose por finalizada la mediación con avenencia, y los siguientes

#### ACUERDOS

Acceptar el contenido del documento que se anexa para su registro en este Servicio Territorial a los efectos oportunos.

Los representantes del Comité No Afiliados dejan constancia de su disconformidad con el acuerdo, no firmando por tanto, al entender que el resultado del referéndum de 23 y 26 de junio de 1984 vulnera la legalidad vigente en materia de votaciones.

El representante del grupo CCOO manifiesta su disconformidad con el acuerdo, no firmando el acta, al considerar que el resultado final del citado referéndum no cumple los requisitos exigidos en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

En el día de la fecha, reunidas las representaciones anteriormente reseñadas, tras debatir ampliamente la situación de la «Fábrica de Neumáticos de Productos Pirelli, Sociedad Anónima» en Manresa, suscriben los siguientes acuerdos que se integrarán como anexo al texto del Convenio Colectivo del presente año 1984:

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

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

2.º La presentación de los trabajadores acuerda con la empresa prorrogar el vigente calendario de cuatro equipos del Departamento Cubiertas II y Servicios a tres años sucesivos (1985, 1986 y 1987), como condición necesaria para seguir garantizando el empleo del personal excedente.

3.º Asimismo, la representación de los trabajadores acepta que este tipo de calendario a que se refiere el punto anterior, pueda ser extendido gradualmente al resto de fábrica, en la medida que la demanda de mercado lo requiera por un plazo de diez años desde su inicio, que le asegure la normal amortización de las importantes inversiones realizadas.

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

5.º La empresa aporta en documento anexo a los presentes acuerdos información pormenorizada y detallada de las inversiones y transformación a realizar en el Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados.

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

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

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

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

7.º Asimismo, representado este conjunto de medidas la fórmula idónea para mantener el nivel de empleo de la fábrica de neumáticos de Manresa, la empresa se compromete, siempre a condición de que no empeore la presente situación del mercado, a mantener los actuales niveles de empleo, tanto durante la realización de este plan de reindustrialización como en el momento de su puesta en marcha.

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

9.º El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

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

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

10. Para el personal del cuarto equipo se confeccionará y aplicará en el año 1985 curvas especiales de incentivos que comprenderán una mejora de 8,5 pesetas/hora sobre las anteriores, tanto en primas variables como en primas fijas y APM. Esta mejora también se extenderá al personal empleado afectado por el calendario de cuarto equipo.

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

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

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

En señal de acuerdo, se firma el presente documento a 27 de junio de 1984.

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

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

8 de junio de 1984.

#### ANEXO IX

##### Acuerdo cuarto equipo abril 1987

En la ciudad de Manresa, siendo las cuatro horas del día 25 de marzo de 1987, los representantes de la empresa y de los trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo de «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima», han llegado al siguiente:

#### ACUERDO

Ambas partes entienden que las condiciones actuales de mercado, productivas y organizativas, exigen la prolongación del cuarto equipo durante los años 1988 y 1989, en las condiciones pactadas siguientes:

1. En lo que respecta a la jornada anual a realizar durante los años 1987 y 1988 para el personal con horario de producción, personal con horario de oficinas de Manresa y personal obrero y empleados afectos al régimen de cuatro equipos, se estará con lo establecido en el artículo 22, del Convenio Colectivo de dichos años.

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

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

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

2.2 Se unificarán todas las tarifas de incentivos de fábrica y APM de manutención, a las actuales de tres equipos y conforme a lo establecido en el artículo 10, del Convenio Colectivo vigente.

2.3 El valor del concepto bonificación festivos para 1987 y para 1988, será conforme a lo que se establece en el artículo 8 del Convenio Colectivo para dichos años. Para el año 1989 se incrementará su valor en el porcentaje que se pacte para el Convenio de dicho año.

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

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

En el año 1990, de 1.726 horas efectivas.

En el año 1991, de 1.721 horas efectivas.

En el año 1992, de 1.716 horas efectivas.

3.2 Las condiciones económicas (desplazamiento vacaciones, complemento salario cuarto equipo y bonificación festivos), experimentarán en los años 1990, 1991 y 1992, los incrementos que se pacten en el Convenio que afecte a cada uno de dichos años.

Este acuerdo tiene validez hasta el año 1992 inclusive. A partir de 1992 la Dirección de la empresa, el Comité de Empresa y las organizaciones sindicales, representadas en el mismo, negociarán la prolongación del cuarto equipo.

Este Acuerdo se anexa al Convenio Colectivo de empresa para los años 1987 y 1988.

Este Acuerdo ha sido ratificado por la Dirección General de «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima», así como por la plantilla de la misma mediante referéndum efectuado los días 4 y 6 de abril del año 1987, según consta en acta de escrutinio de fecha 6 de abril del mismo año.

## ANEXO X

### Calificación para el adicional por mérito

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

Los factores que se valoran en este sistema son siete:

Calidad de trabajo.

Cantidad de trabajo.

Capacidad de adaptación.

Iniciativa.

Espíritu de colaboración.

Seguridad en el trabajo.

Asiduidad.

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

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

1. Insuficiente.
2. Regular.
3. Medio.
4. Bueno.
5. Muy bueno.
6. Excelente.

Los puntos oscilarán pues de un mínimo de 400 a un máximo de 2.400, según sea la valoración personal resultante en cada uno de los siete factores.

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

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

Hay que procurar evitar las siguientes tendencias:

Utilizar solamente los grados centrales de la escala de valoración.

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

Evaluar en conjunto a la persona por una característica determinada.

Recordar que un mismo trabajador, puede puntuar alto en un factor y bajo en otro.

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

Según el nivel y la valoración del mérito personal, se les asignará al trabajador el adicional por mérito horario según la estructura de las tarifas vigentes.

En las tareas propias de profesionales de oficios, que se tenga establecido un incentivo directo en función de la cantidad de trabajo realizado, éste sustituirá al APM. En el caso que por causas no imputables al trabajador la actividad a pagar resultante fuese inferior al APM, se pagará éste.

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

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

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

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

### Factores adicionales por mérito

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

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

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

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

Espíritu de colaboración: Considerar la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo.


Seguridad en el trabajo: Considerar la actitud y la observancia hacia las normas de seguridad.

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

### Adicional por mérito

#### Tabla de puntos por factor

Factores	Grados					
	1	2	3	4	5	6
Calidad de trabajo .....	120	240	360	480	600	720
Cantidad de trabajo .....	120	240	360	480	600	720
Capacidad de adaptación .....	64	128	192	256	320	384
Iniciativa .....	24	48	72	96	120	144
Espíritu de colaboración .....	20	40	60	80	100	120
Seguridad en el trabajo .....	40	80	120	160	200	240
Asiduidad .....	12	24	36	48	60	72
Total .....	400	800	1.200	1.600	2.000	2.400

 Dirección-Grupo-Fábrica	<b>VALORACION ADICIONAL POR MERITO</b>	Medalla nº
		1º Apellido:
		2º Apellido:
		Nombre:

<b>1</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>2</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>3</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>4</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

FACTORES	VALORACIONES							
	1		2		3		4	
	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos
Calidad de trabajo								
Cantidad de trabajo								
Capacidad de adaptación								
Iniciativa								
Espíritu de colaboración								
Seguridad en el trabajo								
Asiduidad								
<b>TOTAL PUNTOS</b>								
<b>VISADOS</b>								

Notas: La calificación se efectuará una vez al año.  
Los grados se valorarán de 1 a 5, según criterio establecido.

## ANEXO XI

## Manual de valoración del mérito personal empleado

La técnica de valoración del mérito personal se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos contraídos por cada uno de los empleados, en función del trabajo que realiza, con los que se puede constituir un sistema de premio o incentivo proporcional a este valor, llamado «Complemento por cantidad o calidad de trabajo».

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

## Factores

Los factores que se valoran en este sistema son 11, de los cuales seis se relacionan con el rendimiento, dos con la disciplina y los otros tres restantes con las aptitudes de mando. Son los siguientes, sus definiciones y características son las que se describen en el anexo I.

## Rendimiento:

Calidad de trabajo.

Interés.

Iniciativa.

Espíritu de colaboración.

Capacidad de adaptación.

Diversidad de tareas.

## Disciplina:

Comportamiento en el trabajo.

Asiduidad.

## Aptitudes de mando:

Capacidad de organización.

Cualidades de mando.

Capacidad de formación.

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

1. Insuficiente.
2. Escaso.
3. Medio.
4. Bueno.
5. Superior.
6. Optimo.

Los puntos de rendimiento tienen doble valor que los de disciplina. Existirá una sola escala de puntuación:

Puntos de rendimiento x 2	mínimo 12	máximo 72	86 %
Puntos de disciplina x 1	mínimo 2	máximo 12	14 %
Total puntos mérito personal .....	mínimo 14	máximo 84	

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

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

$C = 1 + (N - 9) 0,02$  en el caso de que N sea inferior a 9.

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

## Niveles

El personal se clasificará, asimismo, por niveles, atendiendo la tarea que realiza y su categoría profesional. El total de niveles es 11, según resulta de la «Clasificación profesional empleados».

## Procedimiento

Para efectuar la valoración se seguirá el siguiente procedimiento:

1.º Determinar el nivel a que pertenece la persona que se debe valorar, según la categoría profesional y la tarea que realiza.

2.º Analizando detalladamente cada uno de los factores de valoración, acoplar la persona que se está valorando el grado del 1 al 6 procurando valorar a todos los empleados del mismo nivel en un factor, antes de pasar al siguiente, estableciendo de este modo, comparación relativa entre todos ellos.

3.º Sumar independientemente las puntuaciones de rendimiento y disciplinas y aptitudes de mando.

4.º Comparación de las distintas valoraciones totales por niveles.

5.º Acudir a la tabla de «Complemento por cantidad o calidad de trabajo», con el objeto de calcular las pesetas que le corresponden según el nivel de que se trate y sea personal con mando o sin él.

6.º Comparar finalmente la jerarquización existente según la retribución económica obtenida, tanto en cada nivel como en el conjunto, por si conviene algún reajuste o posterior remisión al Comité de Valoración.

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

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

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

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

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

## Comité de Valoración

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

## Tarifas

Las tarifas tendrán una estructura que cumpla las siguientes relaciones fundamentales:

Mínimo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 1.

Máximo tarifa nivel 11: Máximo tarifa nivel 1 = 3,13.

Máximo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 8,02.

Máximo tarifa nivel 1: Mínimo tarifa nivel 1 = 2,56.

## Información

En cada centro u oficina el personal dispondrá para su información y consulta del manual de valoración y la correspondiente tabla de «Complemento de calidad o cantidad».

La información al empleado la efectuarán el Jefe o Jefes al nivel que designe cada dirección. Se le comunicará verbalmente el nivel a que pertenece, puntos totales de valoración y pesetas resultantes.

Asimismo, a discreción del Jefe se podrá informar sobre los factores, preferentemente de modo cualitativo. Se procurará en todo caso que dicha información redunde en beneficio del empleado y de su trabajo.

## Recurso

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

El empleado podrá solicitar el detalle de su calificación y éste le será facilitado al objeto de fundamentar dicho recurso.

Diciembre 1987.

## Complemento de calidad o cantidad de trabajo. Factores de valoración del mérito personal

## Rendimiento:

R1 Calidad de trabajo: Desarrollo y aplicación de los conocimientos a su trabajo, calidad que obtiene en su trabajo y grado de ayuda que necesita para efectuarlo.

R2 Interés: Preocupación por el trabajo. Dedicación. Sentido responsabilidad. Rapidez en la ejecución de su trabajo. Cantidad de trabajo.

R3 **Iniciativa:** Tendencia a trabajar, dentro de la obligada sujeción a las normas existentes, con criterios valiosos. Posibilidad de actuación sin recibir instrucciones excesivamente detalladas. Búsqueda de nuevos métodos de trabajo.

R4 **Espíritu de colaboración:** Actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo. Cooperación constructiva y de buen grado para llevar a término las órdenes y directrices.

R5 **Capacidad de adaptación:** Capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se le plantean. Efectividad de adaptación a nuevos métodos o procedimientos de trabajo.

R6 **Diversidad de tareas:** Facilidad de mantener la eficiencia y orden en el trabajo, al atender las diversas labores que se le presenten.

Agilidad para simultanear las tareas en un cambio de ocupación o variaciones imprevistas.

#### Disciplina:

D1 **Comportamiento en el trabajo:** Atención y cumplimiento de las órdenes y normas, así como las obligaciones. Respeto y educación con los demás.

D2 **Asiduidad:** Frecuencia de faltas justificadas o no. Puntualidad. Permanencia en el puesto de trabajo durante la jornada.

#### Complemento de calidad o cantidad de trabajo. Factores de valoración específicos del mando (actuación práctica)

M1 **Capacidad de organización:** Distribución de las tareas entre el grupo de modo que obtenga la máxima rapidez y eficiencia en el trabajo.

M2 **Cualidades de mando:** Desarrollo en el trato con el personal, de cualidades de justicia, firmeza, seriedad, etc., que le hacen ganar el aprecio y consideración de los colaboradores. Formulación de órdenes en forma clara y adecuada.

M3 **Capacidad de formación:** Forma de instruir con eficacia al personal en el trabajo.

## ANEXO XII

### Clasificación profesional empleados

0. Introducción.
1. Definición del sistema.
2. Método de clasificación.
3. Reconocimiento profesional.
4. Actualización de la clasificación profesional.
5. Recurso.
6. Retribución salarial.
7. Información.
8. Cambios de puesto de trabajo.
9. Promoción del personal.
10. Personal de nuevo ingreso.
11. Período de pruebas.
12. Comisión mixta.

#### 0. Introducción.

Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación nueva estructura de clasificación profesional, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la normativa que a continuación se desarrolla.

#### 1. Definición del sistema.

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

1.1 Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan, se clasifican en cinco grupos profesionales que son:

- Producción.
- Servicios.
- Informática.
- Administración.
- Comercial.

Se entenderá por grupo profesional al conjunto de trabajadores que en la empresa participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capaci-

tación diferenciada que darán lugar a una clasificación en 11 categorías o niveles profesionales.

1.2 A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los grupos profesionales.

#### 2. Método de clasificación.

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las «tablas HAY» que figuran en los anexos I a V, que contemplan los factores de:

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

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

2.3 Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta «Clasificación de puestos de trabajo empleados» que se anexa (anexo X).

#### 3. Reconocimiento profesional.

A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la profesión y nivel, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha profesión y nivel no podrán modificarse a menos que concurra alguna de las causas que expresamente se citarán.

#### 4. Actualización de la clasificación profesional.

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

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

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

#### 5. Recurso.

El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, utilizando el impreso del anexo IX, antes de quince días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la representación de los trabajadores a la Dirección de Relaciones Industriales. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la Comisión Mixta.

#### 6. Retribución salarial.

Todo trabajador clasificado según el método citado, percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981-1983.

#### 7. Información.

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

#### 8. Cambios de puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 9. Promoción del personal.

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

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

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

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

1. Por personal del propio centro de trabajo.
2. Por personal de la propia empresa.
3. Por personal del exterior.

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

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

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

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

b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad del trabajador contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.

c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza al trabajador con más antigüedad en la empresa.

d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza se someterán a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

#### 10. Personal de nuevo ingreso.

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

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

#### 11. Período de pruebas.

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

- Niveles 1 y 2: Un mes.
- Niveles 3 y 4: Dos meses.
- Nivel 5: Tres meses.
- Nivel 6: Cuatro meses.
- Niveles 7 y 8: Cinco meses.
- Niveles 9, 10 y 11: Seis meses.

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

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

#### 12. Comisión Mixta.

Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes de la empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del centro de trabajo interesado.

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

### ANEXO XIII

#### Sistema de incentivo a la producción

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

El presente sistema de retribución por incentivos distingue tres conceptos:

- I. Normativa técnica.
- II. Normativa de empleo.
- III. Normativa de liquidación.

#### I. Normativa técnica.

Se estudiarán y desarrollarán normas técnicas seguidas de normas de empleo en:

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

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

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

ANEXO I



OF. METODOS Y TIEMPOS  
Fábrica \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_

CENTRO \_\_\_\_\_

HOJAS \_\_\_\_\_

HOJA Nº \_\_\_\_\_

TRABAJO \_\_\_\_\_ TABLA \_\_\_\_\_

Nº

DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

Fecha \_\_\_\_\_

Copia para \_\_\_\_\_

VISADOS:

Se establece sobre las siguientes bases:

- 1.ª Procedimiento de trabajo (técnico, tecnológico, calidad, seguridad), que se describe en el impreso que se adjunta como anexo I.
- 2.ª Cantidad de trabajo por unidad de producción persona/hora. Dicha cantidad se determina según el procedimiento siguiente:

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

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

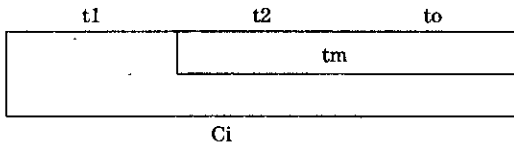
Ciclo: Se denominado ciclo (Ci) al tiempo mínimo correspondiente al trabajo del obrero o al trabajo combinado del obrero y máquina, para ejecutar una operación.

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

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

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

Ejemplo:



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

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

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

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

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

Determinación de actividades:

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

$$\text{Actividad a pagar} = \text{Ap} = \frac{(t1 + t2) 1,33 + to}{\text{Tiempo empleado por unidad de prod.}}$$

Determinación de las producciones: La producción óptima es igual a la inversa del ciclo:

$$\text{Pop} = \frac{1}{\text{Ci}} = \frac{1}{t1 + tm}$$

La producción correcta (exigible) es igual a:

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

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

Descripción de la norma técnica:

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

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

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

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

Curvas de pago: El incentivo a percibir se hallará según la actividad a pagar calculada de la norma de incentivos y la curva de pago correspondiente a la calificación de puestos de trabajo (14).

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

- (7) Ciclo expresado en minutos.
- (8) Actividad máxima en trabajos limitados.
- (9) Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- (10) El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continua durante el turno completo de trabajo con cruce en los cambios de turno, continua durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los periodos de recuperación o en tiempo de comida.
- (11) Composición del equipo o trabajo individual.
- (12) Calificación del puesto de trabajo según el manual de valoración vigente cuya aplicación determinará la tarifa de incentivo.
- (13) El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuadas adquiridas mediante la formación en trabajos o procesos similares a partir del cual la norma entrará en pleno vigor.

La norma técnica se formaliza en el siguiente modelo impreso (anexo II):





## ANEXO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

NORMAS N°

DPTO.

CENTRO

PUESTO DE TRABAJO

## NORMA TECNICA

UTILIZACION MAQUINA

PROTECCIONES DE SEGURIDAD

Las operaciones a realizar figuran en la descripción del procedimiento de trabajo que se anexa.

Los útiles y el puesto se mantendrán limpios y ordenados al finalizar el trabajo.

Diariamente se efectuará la declaración de la producción y tiempo empleado, en el impreso correspondiente.

MÉDIDAS-OPERACIONES-TIPOS	SIMBOLO	UNIDAD DE PRODUCCION	CANTIDAD DE TRABAJO	PRODUCCION HORARIA		Ciclo minutos	
				Exigible	Optima		

## NORMA EMPLEO

EQUIPO	CALIFICACION	TARIFA INCENTIVO
FORMULA LIQUIDACION INCENTIVO		
TIEMPO APRENDIZAJE (NUEVO INGRESO O NUEVAS ELABORACIONES) MAXIMO:	PERIODO LIQUIDACION	

De acuerdo con el estado real de la instalación, útiles y materiales en cada momento, no tendrán derecho al incentivo los operarios que efectúen trabajo deficiente o bien trabajen no respetando las normas de seguridad o de conservación de la maquinaria.

SUSTITUYE A	SUSTITUIDO POR	VISADOS	FECHA
-------------	----------------	---------	-------

**Incentivo fijo:** En los puestos de trabajo que por sus características hacen muy difícil la determinación de una norma técnica debido a la variabilidad del método de trabajo como sucede en los casos de transporte, ordenación de lugares de trabajo y otros de análoga naturaleza, con periodicidad no superior al mes, se asignará a cada uno de los operarios de estos puestos por el mando correspondiente, unos puntos que, de acuerdo con su aportación al trabajo en iniciativa, calidad y cantidad, determinará, la actividad a pagar. En consecuencia, para cada uno de estos puestos de trabajo se elaborará una norma de incentivos fijos en la que figurarán los siguientes datos:

- Departamento.
- Denominación trabajo.
- Siglas identificadoras.
- Valoración del puesto de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Escala de puntos de determinación de actividad.

## II. Norma de empleo.

Debiendo estar los valores de la norma técnica calculados para producir materiales en las condiciones de calidad previstas por el procedimiento de trabajo, en la norma de empleo se señalará la percepción de incentivo en relación con la calidad requerida. La diferencia entre los tiempos de la norma técnica y norma de empleo, se establecerá en la CM en función del estado real de las instalaciones, útiles y materiales en un momento dado.

Los principios de funcionamiento de la Comisión Mixta, están recogidos en el acta número 1 de 1 de junio de 1981, acta número 2, de 8 de diciembre de 1981, y acta número 3, reglamento de C.M. de 5 de julio de 1985, que se anexan.

## III. Normas de liquidación.

### A) Trabajos con norma técnica:

La fórmula de liquidación del incentivo será la de

$$A.p. = \frac{\text{Cantidad de trabajo calculada}}{\text{Tiempo empleado}}$$

En casos especiales se podrán adoptar fórmulas complementarias que deberán estar escritas en la norma de empleo.

1. El período de adaptación será en el caso de personal de nuevo ingreso o nuevas elaboraciones como máximo el del período de aprendizaje fijado en la valoración del puesto de trabajo de que se trate. El período de aprendizaje será en el caso de personal de nuevo ingreso o nuevas elaboraciones como máximo el fijado en la valoración del puesto de trabajo de que se trate; considerándose que se efectúa continuado y sin interrupción. Para casos de elaboraciones similares, el tiempo de adaptación será el acordado en la norma de empleo y en su defecto no podrá ser superior al mes. Sólo en determinados casos dichos períodos podrán ampliarse a criterio de la Dirección.

2. Durante el período de adaptación a la nueva norma, se procederá al cálculo de la actividad de conformidad con lo que indique dicha norma percibiendo el operario el promedio del incentivo hora correspondiente al mes anterior.

3. Una vez terminado el período de adaptación se calculará la actividad a pagar y según la que resulte se buscará el incentivo horario que le corresponda, en la curva de pago que indique cada norma y si es inferior a 100, no percibirá incentivo. En el caso de que la actividad habitual oscile entre el 100 y 105, se le abonará incentivo a partir de la actividad 95, siempre que se trate de un trabajo libre y que dicha baja de actividad se presente esporádicamente y por un período no superior a un mes.

B) Reclamaciones: En caso de que el operario no esté de acuerdo con su norma, deberá realizar una reclamación por escrito, siguiendo la línea jerárquica, rellenando el impreso destinado al efecto (ver anexo III), del que quedará en poder del interesado el oportuno justificante.

Calquier reclamación deberá formularse dentro del período de adaptación cuando se refiera a normas nuevas o revisadas y dentro de las cuarenta y ocho horas de su implantación para símbolos (cuarenta y ocho horas hábiles por operario).

Los Jefes de centro, previo informe, la enviarán a la oficina que ha estudiado la norma para su comprobación la cual revisará emitiendo el dictamen correspondiente, teniendo prioridad dicha reclamación sobre los otros trabajos normales.

Mientras no sea comunicado el dictamen de la Oficina de Organización se procederá a la anotación y al cálculo de la actividad según la norma y/o símbolo correspondiente percibiendo el operario el promedio del incentivo hora del mes anterior, si se trata de reclamación de norma, o el de tabla si es un símbolo. Después de ser contestada la reclamación de un símbolo por la Oficina de Organización y persistir la disconformidad, los representantes del Comité de Empresa podrán solicitar por escrito, sea tratado el argumento en Comisión Mixta y se efectuará dentro de un plazo de diez días hábiles, desde el momento que fue solicitado.

C) Liquidaciones especiales: Las interrupciones del trabajo normal que puedan producirse así como el resto de liquidaciones especiales, se consignará, con los símbolos y se pagarán de la forma que a continuación se establece:


Símbolo	Significado	Forma de pago
PT 1	Parada por falta de trabajo por causas imputables a la empresa.	Incentivo mínimo.
PT 2	Parada por falta de trabajo por causas extrañas y ajenas a la voluntad de la empresa. Excepcionalmente y siempre que dicho paro no exceda al período de un turno de trabajo, la Dirección podrá autorizar el pago mínimo establecido.	Sin incentivo.
CNI	Cursillo personal nuevo ingreso.	Sin incentivo.
PV	Paro voluntario.	Sin incentivo.
INV	Inventario.	Incentivo mínimo.
OM	Ordenación de materiales.	Incentivo mínimo.
OMU	Ordenación de maquinaria y utillaje.	Incentivo mínimo.
OR	Trabajos de Ordenanza, si no es el titular.	Incentivo mínimo.
PF	Parada por falta de fluidos.	Incentivo mínimo.
RDP	Reparar defectos propios.	Incentivo mínimo.
RG	Reparar goma.	Incentivo mínimo.
DC	Deshacer cubiertas.	Incentivo mínimo.
UM	Recuperación material defectuoso.	Incentivo mínimo.
LG	Limpieza general, si no es el titular.	Incentivo mínimo.
RC	Reparar cubiertas, si no es el titular.	Incentivo mínimo.
RB	Reparar bordes, si no es el titular.	Incentivo mínimo.
AP	Aprendiz, si realiza producción y la actividad alcanzada supera el mínimo, cobrará su actividad.	Incentivo mínimo.
PU	Parada por falta de utillaje.	Base curva (100).
PM	Parada por falta de materiales.	Base curva (100).
PA	Paro por avería de máquina.	Base curva (100).
EC	Esperar cambio de utillaje.	Base curva (100).
INS	Instructor.	Optimo norma habitual.
TMV	Transporte materiales y varios.	Incentivo mínimo.
PC	Prácticas de MI.	Prom. Sem. anterior.
PB	Prácticas de bombero.	Prom. Sem. anterior.
CF	Cursillo formación del personal en fábrica.	Prom. Sem. anterior.
AR	Asamblea retribuida.	Prom. propio mes.
CR	Control reservas.	Prom. propio mes.
CFF	Cursillo formación del personal fuera fábrica.	Prom. Sem. anterior.
PR	Pruebas de maquinaria, tecnológicas o variaciones del ciclo operativo, debidamente autorizadas. Si la separación de tiempo por este concepto no es aceptada en su cuantía por el mando, la diferencia debe dejarse en el trabajo que ha provocado dicho PR.	Promedio norma.
CED	Reunión Comité con empresa dentro fábrica.	Prom. propio mes.

Símbolo	Significado	Forma de pago
CEF	Reunión Comité con empresa fuera fábrica.	Prom. propio mes.
COD	Reunión Comité sin empresa dentro fábrica.	Prom. propio mes.
COF	Reunión Comité sin empresa fuera fábrica.	Prom. propio mes.
CM	Asistencia a reunión Comisión Mixta en fábrica turno.	Prom. propio mes.
CMF	Asistencia a reunión Comisión Mixta en fábrica fuera de su turno.	Prom. propio mes.
JE	Comparecencia despacho a requerimiento del Jefe o a solicitud del interesado, previa autorización del Jefe.	Prom. propio mes.
L1	Lactancia.	Sin incentivo.
CT2	Comida turno.	Sin incentivo.
VE1	Visita enfermería voluntaria (indispuesto).	Sin incentivo.
VE2	Visita enfermería para revisión médica reglamentaria.	Incentivo mínimo.

Símbolo	Significado	Forma de pago
VE3	Visita enfermería por accidente. Será decisión del servicio médico si se hace la baja o si está en condiciones de trabajar en el centro correspondiente. El Practicante, de acuerdo con el centro de trabajo, acordará si el afectado puede seguir trabajando con el promedio de incentivo garantizado y si no, se tramitará la baja.	Prom. mes anterior.
RCE	Con Comité previa autorización del centro.	Prom. propio mes.

En casos de designación por la empresa para asistir a actos sindicales, oficiales y asistencia obligatoria a entierros, se pagará el promedio del propio mes en que se produzca tal evento.

En las nuevas elaboraciones mientras no se tengan estudiados los incentivos de producción, los operarios procedentes de otras elaboraciones, percibirán el promedio del mes anterior y se anotará EST, si está asignado a una norma se abonará el promedio de ésta.

 Fca. Manresa Ofna. Organización	<b>R E C U R S O</b>  <b>NORMA ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>	Nº _____  Fecha de emisión _____
De departamento _____ Centro _____ Sección _____ a Ofna. Organización		
Tabla nº _____ Símbolo: _____		
Breve especificación de las causas en que apoyan la reclamación los trabajadores:		Nº de medallas y visados
Criterio de la Sección:		Fechas y visados
		Emitido Sección
		Emitido Dep. o Centro
		Recibido Oficina Organiz.
Dictamen de la Ofna. Organización:		Fechas y visados
		Emitido Oficina Organiz.
		Emitido Dirección
		Recibido Sección
		Informado a los trabajadores por Sección
COPIA PARA:	<input type="checkbox"/> Trabajadores  <input type="checkbox"/> Sección	<input type="checkbox"/> Ofna. Organización  <input type="checkbox"/>

## D) Cambios de puesto de trabajo:

## 1. Durante el período de aprendizaje.

Este período no podrá ser superior al fijado en valoración puesto de trabajo cuando se trate de procedimientos de elaboración no similares. Si fueran similares no podrá ser superior al mes.

## Cambio:

## a) Temporal. Con producción programada en puesto procedencia.

## Nuevo puesto con incentivos

Igual o superior Promedio norma mes A	Inferior Promedio norma mes B
---	-------------------------------------

## Cambio:

## b) Temporal. Sin producción en puesto de procedencia.

## Nuevo puesto con incentivos

Igual o superior Promedio norma anterior C	Inferior Máximo alcanzable en nuevo puesto D
--	---

## 2. Realizado período de aprendizaje.

## Cambio:

## a) Temporal. Con producción programada en puesto procedencia.

Nuevo puesto con incentivos  
(habitual del puesto)

Igual o superior Según actividad nuevo puesto E	Inferior Según actividad en nuevo puesto y curva del anterior F
---	--

## Cambio:

## b) Temporal o definitivo. Sin producción en puesto procedencia.

Nuevo puesto con incentivos  
(habitual del puesto)

Igual o superior Según actividad nuevo puesto G	Inferior Según actividad y curva en nuevo puesto H
---	---

Nota.—En caso de cambio a un puesto de trabajo en el que ya se ha realizado aprendizaje y en el que no se ha trabajado en un período de tres meses, a criterio del departamento se podrá conceder un período de adaptación no superior a tres días que será retribuido (según lo señalado en el apartado 1).

*Comisión Mixta de productividad y organización de trabajo*

## Acta número 1.

## Representantes de la empresa (titulares):

Don Antonio Capell Viña.  
Don Agustín Domínguez Gutiérrez.  
Don Jesús Gracia Alcrudo.  
Don Santiago Lupón Robert.

## Asesor:

Don Antonio Martínez-Marí Odena.

## Representantes del Comité de Empresa (titulares):

Don Nadal Chavarría Herraiz.  
Don Pedro García Albacete.  
Don Primitivo Gómez Maeso.  
Don Antonio Polo Madrid.  
Don Jaime Prat Puig.

## Asesor:

Don Jesús Puig Sorinas.

En la ciudad de Manresa y a las diez treinta horas del día 1 de junio de 1981, se reúne la Comisión Mixta de productividad y organización del trabajo compuesta por los señores relacionados anteriormente.

Se inicia la reunión presentando los miembros del Comité de Empresa una relación de demandas, que tratadas conjuntamente, llevan a los siguientes acuerdos:

La Comisión Mixta tendrá capacidad para posponer un trabajo iniciado a la vista de unas circunstancias que lo aconsejen.

Mientras se lleven a cabo por la Comisión Mixta estudios en un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación en éste, de nuevos símbolos o estudios organizativos que previamente no hayan pasado por la Comisión Mixta. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos símbolos en otros puestos de trabajo.

Se admite la posibilidad de que los representantes del Comité de Empresa que forman parte de la Comisión Mixta se entrevisten con los operarios afectados por el estudio siempre que sea necesario y previa solicitud y autorización de la jefatura del centro.

La Dirección de la empresa estudiará todas las propuestas que sean formuladas por la Comisión Mixta y los operarios afectados tendentes a mejorar la organización con el espíritu de llevarlas a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.

Con la obligada reserva que impone esta temática, se reconoce a los componentes de la Comisión Mixta el derecho a ser informados tanto de las inversiones a efectuar en un puesto de trabajo como de las mejoras tecnológicas y organizativas previstas.

Se reconoce el derecho a la Comisión Mixta que tiene de servirse de asesores externos en materias de organización y seguridad e higiene del trabajo.

Se reconoce la conveniencia de que esta Comisión Mixta tenga carácter permanente pudiéndose prorrogar más allá de la vigencia del actual Convenio, si los resultados obtenidos lo hacen aconsejable.

Con el fin de evitar la duplicidad de interlocutores en la introducción de nuevas tablas o medidas organizativas se reconoce la exclusiva competencia de la Comisión Mixta para tratar estos asuntos.

Se acuerda el mantener el promedio de incentivo a aquellos trabajadores que como consecuencia de la organización de su puesto de trabajo hayan quedado disponibles en tanto no hayan sido asignados a un nuevo puesto de trabajo y por el tiempo que se estipule como suficiente para conseguir la actividad normal. Una vez transcurrido este tiempo el trabajador percibirá el incentivo según la actividad desarrollada, sin perjuicio de tener que proponer un cambio de puesto sino resultara idóneo para el mismo.

Aquellos puestos de trabajo con insuficiente saturación que obligue a la permanencia en ellos durante toda la jornada sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará la actividad 130 siempre que el trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades de todo el trabajo asignado y mientras que esta insaturación no disminuya. De este régimen se exceptúan los puestos de trabajo que ya tienen el propio sistema de liquidación (por ejemplo, Vulcanizadores).

Se considera por todos la necesidad de un local independiente para esta Comisión Mixta.

Se acuerda que, mensualmente, Dirección fábrica, informará a la Comisión Mixta de la situación de desperdicios y en general del material no conforme que se produzca en todas las elaboraciones.

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

*Comisión Mixta de productividad y organización del trabajo*

## Acta número 2.

## Representantes de la empresa:

Señor Lupón.  
Señor Domínguez.  
Señor Gracia.

**Representantes del Comité:**

Señor Cano.  
Señor Chavarría.  
Señor Cruz.  
Señor García.  
Señor Polo.  
Señor Prat.

En la ciudad de Manresa, a las doce horas del día 8 de diciembre de 1981, se reúne la Comisión Mixta de productividad y organización del trabajo por los señores relacionados anteriormente.

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

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

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

La aplicación de dicha garantía se hará mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividad a pagar, ésta debe corresponder a la habitual de la tabla que se trate, entendiéndose que se ha superado el período de adaptación correspondiente a la misma.

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

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

En los trabajos individuales que se den las condiciones que se reflejan en el acta número 2 de la Comisión Mixta, se abonará el promedio del semestre anterior al hecho y posteriormente, se actualizará con los incrementos del Convenio.

Para los trabajos de equipo y con salidas del puesto intermitentes, se pagará el promedio del semestre anterior al momento de la salida.

*Comisión Mixta de productividad y organización del trabajo***Acta número 3.****Representación empresa:**

Señor Lupón.  
Señor Heras.  
Señor De Miguel.  
Señor Gracia.

**Representación trabajadores:**

Señor Arce.  
Señor Chavarría.  
Señor Córdoba.  
Señor Del Sar.  
Señor Manzanares.  
Señor Pérez.  
Señor Prat.  
Señor Rodríguez.  
Señor Soler.  
Señor Payán.  
Señor Alarcón.

En la ciudad de Manresa, siendo las doce horas del día 5 de julio de 1985, se reúnen la representación de la empresa y de los trabajadores anotados anteriormente, para proceder a la firma de los siguientes acuerdos:

Reglamento de la Comisión Mixta a partir del 1 de julio de 1985, que se anexa (A).

Creación de las tarifas de pago que se anexa (B) para aplicar en las normas que se revisen a partir del 1 de julio de 1985.

Extensión de estas tarifas a los Inc. fijos y APM a partir del 1 de marzo de 1986 o cuando se haya alcanzado la extensión de dicha tarifa

al 50 por 100 de la plantilla, si este evento se produjera antes de marzo de 1986.

Supresión de las curvas actuales a 1 de enero de 1987, para las normas que aún no hayan sido revisadas por la empresa.

Ante la insistencia de la representación de los trabajadores sobre la repercusión que los posibles incrementos deben tener en el personal empleado, la Dirección manifiesta que pese a no ser ésta la sede que debe tratar este argumento, adquiere el compromiso de estudiar dicha petición para su aplicación en la próxima revisión reglamentaria.

En las nuevas tarifas se suprime la curva Exp. Conf. asimilándola a la curva G.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión después de haber firmado la presente acta los señores antes detallados, en la fecha y ciudad antes indicadas.

**Reglamento Comisión Mixta****1. Generalidades**

La Comisión Mixta estará compuesta por seis miembros del Comité, seis representantes de la empresa y, en su caso, seis representantes de los trabajadores cuya tabla se esté discutiendo.

Mientras por la Comisión Mixta se realicen estudios respecto a un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación en éste, de nuevos símbolos o métodos organizativos que previamente no hayan sido aprobados. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos símbolos en los demás puestos de trabajo, siempre que no implique cambio sustancial y con previa comunicación a la Comisión Mixta.

Se admite la posibilidad de que los representantes del Comité de Empresa que forman parte de la Comisión Mixta se entrevisten con los operarios afectados por el estudio siempre que sea necesario y previa comunicación y acuerdo de la jefatura del centro.

La Dirección de la empresa estudiará todas las propuestas que sean formuladas por la Comisión Mixta y los operarios afectados, tendientes a mejorar la organización o ambiente, con el espíritu de llevar a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.

Con la obligada reserva que impone esta temática se reconoce a los miembros de la Comisión Mixta el derecho a ser informados tanto de las inversiones a efectuar en un puesto de trabajo, como de las mejoras tecnológicas y organizativas previstas.

Se reconoce el derecho de la Comisión Mixta, derecho que tiene a servirse de asesores externos en materias de organización y seguridad del trabajo.

Se reconoce la conveniencia de que tenga carácter permanente hasta que por acuerdo interno o por Convenio Colectivo se decida disolverla.

Con el fin de evitar la duplicidad de interlocutores en la introducción de nuevas tablas o medidas organizativas, se reconoce la exclusiva competencia de la Comisión Mixta para tratar de estos asuntos. Cuanto dicho no es evidentemente aplicable a los símbolos de nueva aparición en tablas ya constituidas.

Se acuerda que trimestralmente Dirección de Fábrica informará de la situación de desperdicios y de material no conforme que se produzcan en todas las elaboraciones.

Se acuerda que mensualmente Dirección de Fábrica informará del avance de la productividad, indicando la parte debida a mejoras tecnológicas, a mejoras técnicas, a mejoras organizativas o a incrementos de ritmo de la MO.

Se facilitará a la Comisión Mixta copia de las reclamaciones contestadas.

Se tratará de facilitar con suficiente antelación el orden del día y documentación correspondiente de cada reunión.

Cuando se informe a los operarios de un nuevo símbolo que comporte, además, modificación en el método habitual, el mando correspondiente informará de éste a dichos operarios.

**2. Aplicaciones**

En general, en la definición de cualquier sistema de retribución por incentivos cabrá distinguir tres conceptos:

Norma técnica.  
Norma de empleo.  
Norma de liquidación.

Que pasan a describirse:

Norma técnica: La define la oficina competente sobre un cálculo formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas, tecnológicas y de calidad.

Se establece sobre las siguientes bases:

- 2.1 Procedimiento de trabajo (técnico, tecnológico, calidad, seguridad).
- 2.2 Cantidad de trabajo por unidad de producción persona/hora.
- 2.3 Producción mínima por unidad de tiempo a partir de la cual se considera, se sabe realizar el trabajo, se es apto para aquel puesto y en consecuencia se comienza a percibir incentivo.
- 2.4 La producción óptima o número máximo de unidades físicas a producir por unidad de tiempo (ciclo = tiempo manual a actividad óptima + tiempo máquina + suplementos).
- 2.5 Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- 2.6 El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continua durante el turno completo de trabajo con cruce en los cambios de turno, continua durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los períodos de recuperación o en el tiempo de comida.
- 2.7 La oficina que ha emitido la norma técnica en una primera fase colaborará con la línea de mando correspondiente y la Comisión Mixta en la información a los interesados, de cuantos elementos sean convenientes para el adecuado conocimiento e instrucción del personal interesado. Simultáneamente facilitará una copia de la misma a los representantes del Comité de Empresa en la Comisión Mixta.
- 2.8 En casos excepcionales, fundamentalmente cuando se trate de puestos de trabajo de nueva creación o elaboración durante la fase de adaptación al procedimiento definitivo de trabajo, se podrá emitir una norma técnica provisional, debiendo establecer la definitiva transcurridos los tres meses que sólo podrán prorrogarse por causas muy justificadas.
- 2.9 La calificación del método de trabajo, la máquina y la instalación.
- 2.10 El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuada adquirida mediante la formación en trabajos o procesos similares.

### 3. Norma de empleo

- 3.1 Debiendo estar los valores de la norma técnica calculados para producir materiales en las condiciones de calidad previstas por el procedimiento de trabajo, en la norma de empleo se señalará la percepción de incentivo en relación de la calidad requerida. La diferencia entre los tiempos de la norma técnica y la norma de empleo se establecerá en la Comisión Mixta en función del estado real de las instalaciones, útiles, materiales de cada momento.
- 3.2 Señalará el período de tiempo que comprende la fórmula de liquidación y puestos de trabajo y personas a que afecta.
- 3.3 Señalará el incentivo que corresponda según la calificación del puesto y las tarifas vigentes.
- 3.4 Se estudiarán y desarrollarán normas técnicas seguidas de normas de empleo en:

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

3.5 La Comisión Mixta recibirá información de los elementos que han servido para definir cada norma técnica que servirán para facilitar el posterior establecimiento de la norma de empleo.

3.6 Se levantarán actas de las reuniones en que se han alcanzado acuerdos o desacuerdos, para que sirvan de conocimiento y compromiso a Dirección Fábrica y a Comité de Empresa. El texto de cada acta de acuerdo terminará con indicación de las diferencias de tiempo, señalando las que son debidas a incrementos de ritmo, las debidas a ventajas técnicas y las debidas a variantes tecnológicas.

3.7 Desde el conocimiento de la norma técnica hasta el acta de acuerdo o desacuerdo, no puede transcurrir un plazo superior a los quince días, excepto en casos especiales en que se acuerde un plazo diferente.

3.8 En caso de acuerdo en la Comisión Mixta entrará en vigor la norma de empleo en las próximas cuarenta y ocho horas.

3.9 En caso de desacuerdo, la Dirección decidirá la aplicación o no de la particular norma de empleo, en ambos casos notificará la decisión a la Comisión Mixta. En el caso de decidir la aplicación, ésta no entrará en vigor hasta después de un mes de la notificación citada.

3.10 Decidida la aplicación de una norma de empleo, en el caso de que un trabajador o sus representantes no estén de acuerdo de la decisión de su aplicación, se podrá realizar por escrito y durante los quince días siguientes el recurso correspondiente. La Oficina de Organización comprobará los estudios y emitirá un informe antes de otros ocho días laborales, enviando copia del mismo al Comité de Empresa.

3.11 De persistir la reclamación y de acuerdo Dirección Fábrica y Comité de Empresa se podrá acudir a dictamen vinculante de asesores técnicos acordados por las partes y con carácter retroactivo.

### 4. Norma de liquidación

4.1 La fórmula de liquidación del incentivo será la de:

$$A.p. = \frac{\text{Cantidad de trabajo calculada}}{\text{Tiempo empleado}}$$

En casos especiales se podrán adoptar fórmulas complementarias que deberán estar escritas en la norma de empleo.

4.2 A aquellos trabajadores que como consecuencia de la organización de su puesto de trabajo hayan quedado disponibles en tanto no se les haya asignado otro puesto de trabajo y por el tiempo que se estipule como suficiente para conseguir la actividad normal se les conservará el promedio de incentivo. Una vez transcurrido este tiempo el trabajador percibirá el incentivo correspondiente a la actividad desarrollada, sin perjuicio de solicitar o aceptar otro cambio de puesto si no resultase idóneo para el mismo.

4.3 Aquellos puestos de trabajo con insuficiente saturación que obligue a la permanencia en ellos durante toda la jornada, sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará 130 siempre que el trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades del trabajo asignado y mientras la saturación no disminuya. De este régimen se exceptúan los puestos de trabajo que ya tengan su propio sistema de liquidación señalado en norma de empleo (por ejemplo Vulcanizadores).

4.4 Cuando por incremento de la productividad, en determinados lugares de trabajo, se produjera un sobrante de personal y que por necesidades de producción, de programación o saturación de instalaciones, fuera necesario desplazarle provisionalmente a otras tareas se garantizará a los trabajadores afectados el promedio de liquidación de la última gratificación.

4.5 La aplicación de esta garantía será mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividad a pagar, ésta debe corresponder a la habitual de la tabla de que se trate, entendiéndose que se ha superado el período de adaptación correspondiente a la misma.

4.6 Para ello se establecerá la asignación a cada persona de un «complemento incentivo» que se anulará cuando el interesado se reincorpore al puesto de procedencia o voluntariamente renuncie al mismo.

Manresa, 1 de julio de 1985.

### ANEXO XIV

#### Normativa para la concesión de permisos retribuidos

Boda:

Un día.

Hijos, hermanos o padres.

Coincidente con fecha de matrimonio.

Alumbramiento esposa:

Tres días.

El día del alumbramiento cuenta para el cómputo, aun en el caso de haberlo trabajado.

Se incluye también el que haya podido efectuar anteriormente, si no demuestra dificultades o situaciones graves en el embarazo o parto que puedan ser calificadas de enfermedad grave. Si coinciden todos con días de vacaciones o fiestas de Convenio (laborables en el exterior) no se concede ningún día.

Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concede el tiempo indispensable para trámites de registro, si trabaja en turno incompatible de horario. La fecha de nacimiento se comprueba a la presentación del libro de familia.

Enfermedad grave:

Tres días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos y hermanos.

Se complementa en algunos casos con algún otro tipo de permiso.

La gravedad debe venir especificada en el justificante.

Defunción:

Tres días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos.

La defunción cuenta como día, aunque haya trabajado.

El día siguiente se considera de entierro y queda otro día además.

Puede que en el tercer día, por ser el segundo festivo, se celebren los funerales.

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

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

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

**Intervención quirúrgica:**

Tres días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos y hermanos.

El día de intervención cuenta como uno de los días, aunque lo haya trabajado.

A petición previa del interesado, y cuando justifique tal necesidad, puede iniciarse la cuenta de los tres días al siguiente de la intervención, en aquellos casos en que, haciendo el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo lo requiera.

**Cambio de domicilio:**

Un día.

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

En todos los casos de ausencia retribuida, se precisa la aportación de justificación documental.

Salvo casos de fuerza mayor, la ausencia debe avisarse anticipadamente.

Para la prórroga hasta otros tres días, se requiere el acreditar documentalmente la gravedad del familiar o el desplazamiento.

Para el desplazamiento se considera el tiempo imprescindible teniendo en cuenta el medio de transporte usado.

#### ANEXO XV

##### Fondo social

Importe del fondo distribuido por centros de trabajo, para el año 1994.

Dotación: 7.037 pesetas por trabajador.

Centro	Plantilla en 31 de diciembre de 1993	Importe - Pesetas
Sede .....	100	703.700
Fábrica Manresa .....	1.147	8.071.439
Z. V. Barcelona .....	16	112.592
Z. V. Bilbao .....	8	56.296
Z. V. La Coruña .....	8	56.296
Z. V. Madrid .....	15	105.555
Z. V. Sevilla .....	12	84.444
Z. V. Valencia .....	13	91.481
Z. V. Zaragoza .....	8	56.296
Z. V. Valladolid .....	9	63.333
Z. V. Granada .....	7	49.259
<b>Totales .....</b>	<b>1.343</b>	<b>9.450.691</b>

#### ANEXO XVI

##### Acuerdo personal Calderas y Fluidos

**Representación empresa:**

Don A. Martínez-Marí.

Don E. Arenas.

Don M. Calderer.

Don F. Rufas.

Don J. M. Simó.

**Representación Comité:**

Don V. Arce.

Don A. Polo.

Don J. Barranco.

Don S. Martínez.

Don N. Chavarría.

Don A. Alarcón.

**Delegados sindicales:**

Don F. Ortiz.

**Personal de Fluidos:**

Med. 1813 Casals.

Med. 1586 Toro.

Med. 0416 Martínez.

Med. 2264 Martínez.

Med. 1496 Prades.

Las representaciones antes reseñadas suscriben el siguiente acuerdo:

1.º El personal de Fluidos seguirá el calendario de cuatro equipos que se apruebe cada año. Además este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de fábrica los días festivos por la tarde y la parada los festivos por la mañana. Las puestas en marcha en 1989 las efectuará según el calendario acordado con el propio personal de Fluidos, que se anexa.

2.º Los días de descanso correspondientes a la puesta en marcha serán escogidos por el propio interesado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) En los turnos en que toda la fábrica esté en marcha, deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.

b) En los turnos en que la fábrica esté en marcha sólo parcialmente se aceptará que el mínimo de operarios sea de dos.

c) En el caso de que la solicitud de descanso sea compartida por varios operarios de modo que no se pudieren cumplir las condiciones a) o b) deberán entenderse los mismos para que se cumplan.

d) Los días de descanso deberán hacerse de forma que a 31 de octubre no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de noviembre y diciembre podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.

e) Los días de descanso deberán descansar, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias.

3.º En caso de baja por enfermedad o accidente de alguno de los miembros del personal de Fluidos, se respetará el calendario de puestas en marcha del resto, cubriéndose la baja con voluntarios dentro o fuera del personal de Fluidos.

4.º La puesta en marcha segundo turno de festivo será abonado según la normativa vigente y además con un plus de puesta en marcha festivos tarde, de 750 pesetas/hora, para aquel personal que lo haya realmente efectuado sean o no los titulares previstos.

5.º La parada de Fluidos en las dos horas del día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un plus parada festivos mañana de 750 pesetas/hora, sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

Estas dos horas extraordinarias festivas, tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón de cuatro horas en día laborable. Para efectuar este descanso deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º, apartados a), b) y e).

6.º En el caso de que en el futuro dejara de ser necesaria la intervención del personal de Fluidos en la puesta en marcha festivos tarde o en la parada festivos mañana, los pluses correspondientes pasarán a formar parte de plus horario calculado de forma que la percepción anual de cada operario no sufra merma por este concepto.

7.º Al valorar el APM de cada operario, se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

8.º Los valores de los pluses anteriores se irán incrementando según lo que corresponda en los Convenios sucesivos, aunque en éstos se congelen los pluses en general.

9.º En los años sucesivos no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.

10. A este acuerdo se anexa el calendario correspondiente a 1989.



Y en ratificación del acuerdo, firman todos los interesados en Manresa a 21 de diciembre de 1988.

**Representación empresa:**

Don A. Martínez-Marí.  
Don E. Arenas.  
Don M. Calderer.  
Don F. Rufas.  
Don J. M. Simó.

**Representación Comité:**

Don V. Arce.  
Don A. Polo.  
Don J. Barranco.  
Don S. Martínez.  
Don N. Chavarría.  
Don A. Alarcón.

**Delegados sindicales:**

Don F. Ortiz.

**Personal de Calderas:**

Med. 1492 Anglarill.  
Med. 2276 Robert.  
Med. 2237 Jándula.

Las representaciones antes reseñadas suscriben el siguiente acuerdo:

1.º El personal de Calderas antes reseñado seguirá el calendario de cuatro equipos que se aprueba cada año. Además este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de fábrica, las paradas que correspondan y la calefacción en día festivos, todo ello según el calendario acordado con el personal, que se anexa.

2.º Los días de descanso correspondientes serán escogidos por el propio interesado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) En todos los turnos deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.

b) Los Electricistas deberán realizarlos en días intersemanales comprendidos entre el martes y el viernes.

c) Los días de descanso deberán hacerse de forma que al 31 de octubre no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de noviembre y diciembre podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.

d) Los días de descanso deberán descansarse, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias salvo en casos excepcionales.

3.º En caso de baja por enfermedad de alguno de los miembros del personal de Calderas, o en el caso de equipos incompletos, se respetará el calendario del resto, así como los descansos, cubriéndose la baja, si es necesario, con voluntarios dentro o fuera del personal afectado.

4.º La puesta en marcha en segundo turno de festivo será abonada según la normativa vigente y además con plus de puesta en marcha festivos tarde, de 750 pesetas/hora, sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

5.º En el caso de que una persona, según calendario, tuviera que trabajar en festivo tarde, pero que por necesidades del centro se le hiciera cambiar el turno al de mañana, percibirá el plus de puesta en marcha festivos tarde.

6.º La parada en día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia tendrá un plus parada festivos mañana de 750 pesetas/hora, sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

Estas horas extrafestivas tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón de 200 por 100 en día laborable. Para efectuar estos descansos deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º, apartados a), b) y d).

7.º En caso de que algunos de los festivos marcados como de calefacción en el calendario no fuese necesario el servicio, el centro avisará al interesado con la máxima antelación posible, no siendo nunca después del viernes anterior.

8.º En los calendarios de puestas en marcha de calefacción, se consideran especiales los días 1 de enero y 24, 25, 26 y 31 de diciembre. Dentro de estos días percibirán el plus en los tres turnos de los días en el que el calendario de fábrica no contemple el trabajo en ningún turno.

En especial, en el año 1989 al presumir que no se pondrá en marcha la calefacción en el tercer turno del día 21 de diciembre de 1988, se abonará también el plus de puesta en marcha al primer turno, el día 1 de enero de 1989.

9.º Al valorar el APM de cada operario se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

10. Los valores de los pluses anteriores se irán incrementando según lo que corresponda en los Convenios sucesivos.

11. En los años sucesivos, no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.

12. A este acuerdo se anexa el calendario correspondiente a 1989.

Y en ratificación del acuerdo firman todos los interesados en Manresa a 21 de diciembre de 1988.

**Incremento prestación**

**(PINSA) Manresa**

Puesto trabajo	Prestc.	Puesto trabajo	Prestc.	Puesto trabajo	Prestc.
<b>Mezclas</b>		<b>Milimétrico</b>		<b>L. Turismo</b>	
By. n.º 5	-1 Op.	Tref. Berstorff. 200, 150, 120 mm.	20 '	Tref. Troester 150 mm. NRM 4.5"	15 '
By. n.º 1 y 2	20 '	Servicios Trefilados	20 '	Tptes. varios con C.E. púas	40 '
Dosado M.M.	40 '	Confección aros	40 '	C.T.M. Berstorff	48 '
Dosado ingredientes	40 '	Aplicación relleno	40 '	C.T.M.	48 '
Carretilleros	40 '	Semivulc. y disolucionado aros	40 '	C.T.M. Fischer	40 '
<b>S.E.</b>		C.T.M. n.º 2	40 '	Tref. 250 mm., 8", 120 mm.	40 '
Calandra Berstorff tej.	-1 Op.	C.T.M. n.º 4	40 '	Calandra Humbold	40 '
Calandra Comerio tej. metálico	20 '	Cortadora Dienes	40 '	Aplic. rell. y estac.	40 '
Cámaras expansibles	45 '	Calandra Comerio Hojas Liner	40 '	Aplicación relleno	40 '
Cámaras C.V.	40 '	Confección 1.ª fase	40 '	Aplicación relleno (PLS)	20 '
<b>A.M.P.</b>		Confección 2.ª fase	35 '	Semivulc. y disolucionado aros	40 '
Estiba y suministro M.M.	40 '	Sevicios confección	40 '	C.T.M. 80-90º	30 '
Varios	40 '	C.T.M.	40 '	Confección aros	40 '
Movimiento mater. con carretilla	40 '	Pintado cubiertas	40 '	Calandra Comerio Regaut	40 '
<b>A.P.A.</b>		Acabado y control cubiertas	45 '	Cortadora Kampff	40 '
Recepción cubiertas	40 '	Clasificación y entrega	40 '	Pintado cubiertas en Sprimag	35 '
Carret. expedición cubiertas	35 '	2.º control cubiertas	40 '	Raspadora cubiertas	40 '
Trabajos varios	40 '	Raspado cubiertas	40 '	Rampa clasificación y entrega	40 '
Serv. varios carret. en L. Tur.	35 '	Vulcanizadores	+1 máq.	Acabado y control cubs.	45 '
<b>Centro 28</b>				Cont. cubs. Collmann-ASM	20 '
Recuperación aros	35 '			Confección 1.ª fase	35 '
				Conf. 2.ª f. 3L8	48 '
				Conf. 2.ª f. TR-10	48 '
				Conf. 2.ª f. TR20/22	48 '
				Servicios confección	48 '
				Vulcanizadores	+2 máqs.
				Transporte vulcanización	Aprovisionar todo, incl. 4.ª galería

**NOTAS:**

No están incluidas las posibles revisiones de los puestos de trabajo motivadas por variaciones organizativas, de máquina y/o material.

## ANEXO XVIII

**Criterios que seguirá la empresa para el control de horas mensuales destinadas al ejercicio de funciones de representación sindical**

Según se indica en el Convenio Colectivo, artículo 46, apartado c), la empresa debe controlar el disfrute de las horas establecidas. Con esta intención, emitimos los criterios de aplicación para ayudar a esta finalidad.

En relación a las horas que ustedes destinan a la actividad sindical, pueden utilizar con cargo a la empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

Reuniones a las que asisten representantes de la Dirección de la empresa, o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada centro en las que, aun sin asistir representantes de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

Reuniones del Comité de Empresa en cada centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la empresa, previa comunicación del orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

Todo ello contemplado en el artículo 46, apartado b), del Convenio vigente.

**1. Referido a miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales**

1.º Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de veinticuatro horas al Jefe inmediato. En los casos de urgencia deberá avisarse igualmente siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité desempeña.

2.º Por un lado disponen de cuarenta horas legalmente establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 68, apartado e), y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 10, apartado 3.

3.º Por otro lado para aquellas horas que se vengán empleando de acuerdo con lo referido en el artículo 46 b) del Convenio y reflejadas en este sentido, se deberá especificar con claridad, dentro del apartado de motivos del volante de justificación, el representante de la empresa con quien se haya estado reunido, y la razón de dicha reunión. Dicho tiempo será el que se imputará dentro de este concepto.

4.º Con el fin de dar una mayor claridad al control de las horas sindicales, deberá quedar en poder del interesado una copia del volante de justificación de la ausencia, entregando otra a su superior en el momento de reincorporarse al trabajo.

5.º El Departamento de Personal, periódicamente les hará llegar información mensual de las horas utilizadas, por miembros del Comité de Empresa, por Delegados sindicales y por centrales sindicales.

Deseamos indicar que esta normativa no viene a imponer nuevas disposiciones, sino solamente a clarificar los actuales criterios de control que tenemos establecidos.

Nuestro interés es ponerlos en marcha a partir de la firma del Convenio para 1994.

Estamos convencidos que una correcta aplicación de dichos criterios evitarán situaciones conflictivas en el futuro y para ello es preciso la colaboración de todos.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**21543** ORDEN de 21 de septiembre de 1995 por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino, en la zona de producción de la denominación de origen «Alicante», para la campaña 1995/1996.

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino, en la

zona de producción de la denominación de origen «Alicante», formulada por la bodega «Gutiérrez de la Vega», de Parcent (Alicante), de una parte, y de otra, por la Cooperativa Valenciana CAS, de Gata de Gorgos (Alicante), acogiéndose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, de Contratación de Productos Agrarios y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, por el que se regulan los contratos de compraventa de productos agrarios, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, modificada por la Orden de 20 de diciembre de 1990, por la que se establecen los procedimientos de homologación de los contratos-tipo y el registro de contratos de compraventa y a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, dispongo:

**Artículo 1.**

Se homologa según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, por el que se regulan los contratos de compraventa de productos agrarios, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, el contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen «Alicante», que regirá durante la campaña 1995/1996, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

**Artículo 2.**

El período de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será para la campaña 1995/1996.

**Disposición final única.**

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 1995.

ATIENZA SERNA

Ilma. Sra. Secretaria general de Alimentación e Ilmo. Sr. Director general de Política Alimentaria.

**ANEXO****CONTRATO-TIPO**

**Contrato de compraventa de uva para su transformación en vino, en la zona de producción de la denominación de origen Alicante, para la campaña 1995-1996**

Contrato número .....

En ..... a ..... de ..... de 1995.

De una parte, como vendedor, don ..... con documento nacional de identidad o código de identificación fiscal número ..... y con domicilio en ..... localidad ..... provincia .....

SI/NO acogido al sistema especial agrario a efectos de IVA (1).

Actuando como ..... de ..... con código de identificación fiscal número ..... denominada ..... y con domicilio social en ..... calle ..... número ..... y facultado para la firma del presente contrato, en virtud de ..... (2).

Y de otra parte, como comprador, don ..... código de identificación fiscal número ..... con domicilio en ..... provincia ..... representado en este acto por don ..... como ..... de la misma y con capacidad para la formalización del presente contrato, en virtud de ..... (2).

Reconociéndose ambas partes con capacidad para contratar y declarándose expresamente que adoptan el modelo de contrato-tipo homologado por Orden de ..... conciertan el presente contrato de acuerdo con las siguientes