

Tendrán derecho a premio de 100.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 50.000 pesetas, aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan, en orden y numeración, con las del que obtenga dicho primer premio y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### *Premio especial al décimo*

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si en cualquiera de las extracciones la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Este premio especial al décimo de 490.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los diez billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse dicho primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 28 de febrero de 1998.—El Director general, Luis Perezagua Clamagrand.

**5370** *RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 1998, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hacen públicos la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro del sorteo de «El Gordo de la Primitiva» celebrado el día 1 de marzo de 1998, y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de «El Gordo de la Primitiva» celebrado el día 1 de marzo de 1998, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 47, 28, 6, 26, 11 y 29.

Número complementario: 30.

Número del reintegro: 0.

El próximo sorteo de «El Gordo de la Primitiva», que tendrá carácter público, se celebrará el día 8 de marzo de 1998, a las doce horas, en

el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 2 de marzo de 1998.—El Director general, Luis Perezagua Clamagrand.

**5371** *ORDEN de 27 de febrero de 1998 por la que se hacen públicas las entidades dadas de alta en el Registro de Miembros del Sistema Nacional de Compensación Electrónica.*

El Real Decreto 1369/1987, de 18 de septiembre, creó el Sistema Nacional de Compensación Electrónica. Por su parte la Orden de 29 de febrero de 1988, que lo desarrolla, en su apartado quinto prevé que el Registro de miembros de dicho Sistema se llevará en el Banco de España, debiendo comunicar las altas y bajas que se produzcan al Ministerio de Economía y Hacienda para que éste disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por todo ello y en su virtud, este Ministerio acuerda:

Publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la relación de entidades que han sido dadas de alta en el Registro de Miembros del Sistema Nacional de Compensación Electrónica durante el mes de enero de 1998 según anexo adjunto.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 27 de febrero de 1998.—P. D. (Orden de 29 de diciembre de 1986), el Secretario de Estado de Economía, Cristóbal Montoro Romero.

Ilmo. Sr. Director general del Tesoro y Política Financiera.

#### ANEXO

**Relación de entidades dadas de alta en el Registro de Miembros del Sistema Nacional de Compensación Electrónica durante el mes de enero de 1998**

«Westdeutsche Landesbank Girozentrale, Sociedad Anónima», sucursal en España.

«Corporación Bancaria de España, Sociedad Anónima».

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**5372** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007432), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 1997, 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, 13 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMÁTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA (1996, 1997 Y 1998)

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia y duración

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa «Pirelli 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, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1996, con las excepciones que se contienen en su articulado.

Artículo 3. *Duración.*

Este Convenio tendrá una duración de tres años, concluyendo sus efectos el 31 de diciembre de 1998.

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 cualesquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Conceptos y condiciones retributivas

Artículo 5. *Condiciones económicas 1996, 1997 y 1998.*

I. Para el año 1996: Se establece un incremento para todos los conceptos salariales previstos en Convenio del 4 por 100 sobre las tablas salariales definitivas de 1995. Los valores salariales del año 1996 aparecen reflejados en el anexo XVII.

II. Para el año 1997: Se establece un incremento para todos los conceptos salariales previstos en Convenio de 1,8 por 100 sobre las tablas salariales definitivas de 1996.

III. Para el año 1998: Se establece un incremento para todos los conceptos salariales previstos en Convenio del 2 por 100 sobre las tablas salariales definitivas de 1997.

Artículo 5 bis. *Salario y sueldo base.*

I. Personal obrero.—El valor hora presencia del salario base para 1997, una vez corregido por la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia que en 1997 será 2.920/2.056, queda de la siguiente forma:

Categoría	Coficiente	Valor 1997
Profesional de la Industria 1. <sup>a</sup> (primer año) .....	1,00	1.093.535
Profesional de la Industria 1. <sup>a</sup> A .....	1,02	1.107.319
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1,02	1.107.319
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1,03	1.114.214
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1,04	1.121.110
Aprendiz primer año .....	0,45	420.864
Aprendiz segundo año .....	0,60	524.265
Aprendiz tercer año .....	0,85	696.612

El detalle de estos valores para el año 1997 figura en el anexo II.

El valor hora presencia del salario base para 1998 se corregirá de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia que resulte como consecuencia de la reducción de jornada pactada para dicho año.

En el anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo para 1997.

A partir del 1 de enero de 1998 se incrementarán las tablas según lo señalado en el artículo 5, párrafo III.

II. Personal técnico, administrativo y subalterno.—Aun tratándose de grupos bien diferenciados, se establece un mecanismo retributivo común. La cuantía del sueldo base para 1997 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno es la siguiente:

Nivel	Coficiente	Sueldo base 1997
1 .....	1,02 .....	124.986
2 .....	1,08 .....	132.340
3 .....	1,15 .....	140.917
4 .....	1,22 .....	149.494
5 .....	1,30 .....	159.297
6 .....	1,39 .....	170.326
7 .....	1,48 .....	181.354
8 .....	1,58 .....	192.381
9 .....	1,68 .....	204.560
10 .....	1,79 .....	217.954
11 .....	1,90 .....	231.347

En el anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo para 1997.

A partir del 1 de enero de 1998 se crean dos subniveles (A y B) para cada uno de los niveles existentes, de acuerdo con el siguiente esquema:

Subnivel A:

A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa inferior a dos años.

El sueldo será el previsto para cada nivel en 1997 incrementado con el valor económico equivalente a 20 puntos de CCC de su mismo nivel.

Subnivel B:

A él se suscribirá el personal con antigüedad en la empresa igual o superior a dos años.

El sueldo será el previsto para cada nivel en 1997 incrementado con el valor económico equivalente a 45 puntos de CCC de su mismo nivel.

A partir del 1 de enero de 1998, se incrementarán los valores resultantes según lo señalado en el artículo 5, párrafo III.

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 los años 1996, 1997 y 1998 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafos I, II y III.

La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 1997, que contempla la parte alícuota, es la siguiente:

Obreros hora presencia:

Valor base 1997:  $2.099,998 \times 1,04 = 2.183,998$  pesetas.

$$\frac{2.183,998 \text{ ptas. día} \times 2.920 \text{ horas nat. año} \times 1,018}{8 \text{ h./día} \times 2.056 \text{ horas presencia/año}} =$$

$$= 394,702 \text{ pesetas/hora} = \text{Base antigüedad/hora 1997}$$

Empleados mes:

$$65.520 \text{ ptas./mes} \times 1,018 = 66.700 \text{ ptas./mes} = \text{Base antigüedad/mes 1997.}$$

Los valores correspondientes al año 1997 serán los siguientes:

Grado de antigüedad	Incr./base	Obreros	Empleados
	Porcentaje	Pesetas/hora	Pesetas/mes
Primer trienio .....	5	19,735	3.335
Segundo trienio .....	10	39,740	6.670
Primer quinquenio .....	20	78,941	13.340
Segundo quinquenio .....	30	118,411	20.010
Tercer quinquenio .....	40	157,881	26.680
Cuarto quinquenio .....	50	197,352	33.350
Quinto quinquenio .....	60	236,822	40.020
Sexto quinquenio:			
Primer año .....	62	244,716	41.354
Segundo año .....	64	252,610	42.688
Tercer año .....	66	260,540	44.022
Cuarto año .....	68	268,398	45.356
Quinto año .....	70	276,292	46.690
Séptimo quinquenio:			
Primer año .....	72	284,186	48.024
Segundo año .....	74	292,080	49.358
Tercer año .....	76	299,974	50.692
Cuarto año .....	78	307,868	52.026
Quinto año .....	80	315,762	53.360

El valor hora presencia de antigüedad obreros para 1998 se corregirá de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia que resulte como consecuencia de la reducción de jornada pactada para dicho año.

#### 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 trabajos, de fábrica, se entenderá como nocturno el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las veintiuna a las cinco horas.

Para 1996 el valor de dicho plus, para el personal obrero, es de 331,199 pesetas/hora.

Para 1997 el valor de dicho plus, para el personal obrero, es de 337,161 pesetas/hora.

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

El complemento de plus nocturnidad para el año 1998 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafo III.

#### Artículo 8. *Bonificación festivos.*

Las valor horario de bonificación festivos, tanto para el personal obrero como para el personal empleado, se incrementará en los años 1996 y 1997, según lo establecido en el artículo 5, párrafos I y II, según las especificaciones que siguen:

Para 1996 el valor de la bonificación festivos del personal obrero será de 980,744 pesetas/hora.

Desde el día 1 de enero de 1997 hasta el día 31 de agosto de 1997, el valor de la bonificación festivos del personal obrero será de 998,397 pesetas/hora.

A partir del día 1 de septiembre de 1997, el valor horario de la bonificación festivos, tanto para el personal obrero como para el personal empleado, se reducirá en un 50 por 100. Desde esta fecha, el valor de dicha bonificación festivos para el personal obrero será de 499,199 pesetas.

El valor horario de bonificación festivos, tanto para el personal obrero como para el personal empleado, se incrementará en el año 1998 según lo establecido en el artículo 5, párrafo III, tomando como base los valores resultantes descritos en el párrafo anterior.

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.

A efectos del abono de las bonificaciones festivas para 1998, al personal de cuatro equipos se le mantendrá el número de horas teóricas previstas en 1997.

#### Artículo 8 bis. *Plus festivo extra-jornada.*

A partir del día 1 de septiembre de 1997 se crea un nuevo concepto retributivo denominado «plus festivo extra-jornada» Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en domingos, transformaciones festivas y festivos oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

El valor horario de este plus equivaldrá al 50 por 100 del valor de la bonificación festiva a 30 de agosto de 1997 tanto para el personal obrero como empleado. A partir del día 1 de septiembre de 1997, el valor de este plus para el personal obrero será de 499,199 pesetas.

El «plus festivo extra-jornada», tanto para el personal obrero como para el personal empleado, se incrementará en el año 1998 según lo establecido en el artículo 5, párrafo III.

#### Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Los valores de las horas extraordinarias se incrementarán para los años 1996, 1997 y 1998 según lo establecido en el artículo 5, párrafos I, II y III, tanto las laborables como las festivas.

#### Artículo 10. *Complemento de producción, adicional por el mérito y complemento salario cuarto equipo.*

1. Los complementos de producción y APM en 1996 y 1997 se pagarán por hora efectiva de trabajo (1.755,5 horas) más veintiséis días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195 horas), con lo que resultan 1.950,5 horas/año.

En los anexos III y IV se relacionan los valores del complemento de producción y APM de 1997.

En el mes de enero de 1998, se regularizarán las diferencias de complemento de producción entre tres y cuatro equipos, correspondientes al año anterior.

Para el año 1998 se incrementarán según lo establecido en el artículo 5, párrafo III.

Los complementos de producción y APM en 1998 se pagarán por hora efectiva de trabajo (1.710 horas) más veintiséis días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195 horas), con lo que resultarán 1.905 horas/año. A este efecto se regularizarán al alza los diferentes valores horarios en función de la relación 1.950,5/1.905.

2. El concepto complemento salario cuarto equipo (anexo VIII), para el año 1997, será de 25,127 pesetas/hora para los obreros, y de 4.630 pesetas/mes para los empleados.

Este complemento salario cuarto 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. Se acompaña como anexo IX la normativa que regula el APM.

4. Se incorpora como anexo XII el nuevo sistema de producción y normas técnicas.

#### Artículo 11. *Complementos de calidad y cantidad.*

Para los años 1996 y 1997 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 X. En caso de introducir modificaciones en dicha normativa se hará de acuerdo con el Comité de Empresa.

La tarifa de valor/punto del CCC para 1997 se incluye como anexo V. A partir del 1 de enero de 1998 desaparecerá este concepto retributivo variable y su sistema de valoración contemplado en el anexo X, no realizándose ya la evaluación correspondiente a 1997.

#### Artículo 12. *Otros pluses.*

Tales pluses son:

Distancia.

Negro humo.

Talco.

Calor.

Bomberos.

Electrónica.  
 Desgaste herramientas.  
 Desplazamiento vacaciones.  
 Marcha-paro en calderas y fluidos.  
 Desplazamiento comida.  
 Trefilas.

Los valores de 1997 se detallan en el anexo VI.

Para el año 1998 se incrementarán según lo establecido en el artículo 5, párrafo III.

A partir del día 1 de enero de 1998 desaparecerá el actual plus desplazamiento comida. Todo el personal empleado que percibe actualmente este plus, recibirá su valor anual distribuido en 14,57 pagas en el complemento personal no absorbible.

#### 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 (obreros y empleados) y complemento cuarto equipo, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

El complemento de producción se pagará conforme al promedio del semestre anterior, a razón de 225 horas y el CCC 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 personal no absorbible (obreros y empleados) 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 complemento de producción al promedio de la última gratificación, incrementado por el porcentaje de aumento del complemento de producción resultante de Convenio.

El personal empleado percibirá la parte proporcional a diecisiete días del CCC 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 pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 35.000 pesetas.

#### Artículo 17. *Complemento personal no absorbible (obreros y empleados).*

Para los años 1996, 1997 y 1998 se incrementarán los valores según lo establecido en el artículo 5, párrafos I, II y III.

#### Artículo 17 bis. *Premio productividad.*

Si, durante los años 1997 y 1998, el incremento medio anual de la productividad con respecto al año anterior alcanza el 5 por 100, se abonará un premio cuyo importe será de 25.000 pesetas, por una sola vez. Por cada punto que, por encima del 5 por 100 citado, se supere dicho incremento, el importe citado se aumentará en 5.000 pesetas.

Este premio afectará únicamente al personal de fábrica Manresa (obreros y empleados).

### CAPÍTULO III

#### Artículo 18. *Revisión incrementos.*

I. Para el año 1996: Si el IPC real superase el incremento previsto en el artículo 5, párrafo I, se efectuará una revisión por el importe porcentual que sobrepase el incremento indicado. Esto afectará a los siguientes conceptos: Sueldo y salario, complemento salario 4E, antigüedad, gratificaciones, beneficios, complemento de producción APM, CCC, otros pluses, fondo social, ayuda escolar, ayuda a disminuidos, horas extras, bonificación festivos, plus nocturno, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y desplazamiento comida empleados.

II. Para el año 1997: Si el IPC real superase el incremento previsto en el artículo 5, párrafo II, el diferencial se aplicaría a efectos de cálculo de las tablas salariales de 1998, pero sin efectos retroactivos. Esto afectará a los conceptos previstos en el punto anterior.

III. Para el año 1998: Si el IPC real superase el incremento previsto en el artículo 5, párrafo III, se abonarán individualmente las diferencias correspondientes por aplicación del porcentaje diferencial, calculándose retroactivamente sobre el montante anual de los conceptos enunciados en el punto I, quedando consolidados para el año 1999.

### CAPÍTULO 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 prevención encaminadas a elevar el nivel de calidad del trabajo.

Con objeto de seguir la evolución de dichos factores se mantiene la 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:

1. Se facilitará a los trabajadores afectados indicaciones precisas sobre los objetivos cualitativos y cuantitativos, así como de las condiciones operativas, modalidades organizativas y actividades accesorias necesarias para alcanzarlos.

2. Se respetará, desarrollará y enriquecerá, donde sea posible, los roles profesionales, facilitando los adiestramientos oportunos.

3. Se promoverá un más amplio conocimiento del ciclo productivo en su conjunto y del propio puesto de trabajo.

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

5. Simultáneamente a la entrega de la información a los interesados del puesto de trabajo se facilitará la misma a los miembros de la Comisión Mixta.

6. La Comisión Mixta discutirá y analizará aquellos aspectos referentes a seguridad, ergonomía, etc., en que los trabajadores afectados encontrasen inconvenientes.

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

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 y 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 cualesquiera 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 período total de formación y además del grado que haya podido alcanzar en sus estudios será sometido a una prueba práctica en la empresa, que, de ser superada, le dará la categoría y calificación de Oficial de 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 incorporarle 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 cualesquiera 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.

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.

4. Se crea un nuevo régimen de trabajo de dos equipos para los fines de semana y festivos, con las siguientes características:

El personal que lo integre será de nueva contratación.

El calendario de trabajo que se pacte en su día contemplará como jornada ordinaria los fines de semana y festivos intersemanales, garantizándose que el trabajador percibirá el plus de bonificación festivos un 25 por 100 de las horas contratadas.

Los trabajadores afectos a este régimen de trabajo tendrán prioridad para integrarse en los regímenes de tres o cuatro equipos, en función de las necesidades de personal y siempre que cumplan los requisitos profesionales que el puesto de trabajo exija y en las condiciones previstas en el Convenio.

##### 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:

1. Personal con horario de producción (tres equipos y turno normal):

Año 1996: 1.755,5 horas efectivas/año.

Año 1997: 1.755,5 horas efectivas/año.

Año 1998: 1.710 horas efectivas/año (228 días).

2. Personal con horario de oficinas:

2.1 Horarios rígidos: Años 1996, 1997 y 1998, 1.749 horas efectivas/año.

2.2 Horario flexible: Año 1998, 1.736 horas efectivas/año en horario de mañana y tarde.

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

Años 1996, 1997 y 1998: 1.710 horas efectivas/año (228 días).

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 trabajarlas, 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:

Años 1996, 1997 y 1998: 1.736 horas efectivas/año.

Para los centros comerciales sobre la base de 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 22 bis. *Cambios de adscripción de cuatro a tres equipos y de tres a cuatro equipos.*

a) Año 1997: El personal que cambie de 4E a 3E durante el año 1997 prestará un cómputo de horas igual al que hubiese realizado de continuar en 4E. Las horas sobrantes se compensarán económicamente como horas extraordinarias o descanso a opción del trabajador.

En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la Dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

El personal de 4E que pase en septiembre de 1997 a 3E percibirá el abono correspondiente al desplazamiento de vacaciones en el mismo mes que el resto del personal que permanezca en 4E.

b) A partir de 1998: En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la Dirección de la empresa podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a 4E o 3E.

A tal efecto, la Dirección comunicará, durante el último trimestre de cada año, las previsiones de necesidades de plantilla para el año siguiente, desglosado por calendarios.

No obstante, de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo, la Dirección podrá efectuar cambios de personal de 4E a 3E o viceversa, a lo

largo del año. En este sentido, en el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio Colectivo, la Dirección comunicará a la representación de los trabajadores los cambios que se produzcan a lo largo del año. En el supuesto de que tales cambios afecten a más de 30 trabajadores a la vez, la Dirección informará sobre las razones que justifiquen dichos cambios a fin de que la representación de los trabajadores en la citada Comisión pueda, en su caso, valorar las motivaciones empresariales y emitir sus consideraciones al respecto.

La notificación de los cambios de adscripción se harán con antelación de un mes a la fecha de su efectividad.

El trabajador disfrutará del período de vacaciones que corresponda al régimen de trabajo al que figure adscrito a principio de año. Si por decisión de la empresa, se le cambiara de régimen de trabajo durante el año y antes del inicio del período vacacional, el trabajador tendrá la opción de elegir el período vacacional con el límite máximo de días de vacaciones establecido en Convenio.

La rotación en el calendario de 3E se efectuará por quincenas.

En el caso de que un trabajador prestase servicios parte de año en un régimen y parte en el otro, el recuento de horas se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Convenio Colectivo y a los efectos allí determinados.

En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la Dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

Los trabajadores que pasen de 4E a 3E o viceversa no recibirán ninguna compensación económica por el cambio de adscripción. Cuando trabajen en el calendario de 4E se les abonará la bonificación festiva correspondiente.

#### 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 (mantenimiento, 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 mantenimiento 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 personal no absorbible (obreros y empleados).

Complemento salarial cuarto equipo.

Promedio de complemento de producción (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 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 sus 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 a las catorce horas quince minutos, previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo que regula el calendario cuatro equipos se incorpora al presente Convenio como anexo VIII.

Queda prorrogado el acuerdo de cuatro equipos (anexo VIII) hasta el 31 de diciembre de 1998. La Dirección de la empresa, el Comité de Empresa y las organizaciones sindicales representadas en el mismo negociarán la prolongación del cuarto equipo.

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 previsto en el anexo XV.

#### 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 son 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, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), complemento salario cuarto equipo y 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 los justifique.

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

2. Permiso matrimonial: Será de quince días naturales, que se retribuirán a salario real (sueldo, antigüedad y complemento personal no absorbible: Obreros y empleados), incluido el premio de producción o APM de los días laborables correspondientes a dicho período. Dicho premio de producción o APM 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, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

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 XIII 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 cualesquiera 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 y 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 cualesquiera 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) Incapacidad temporal, 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) Servicio militar o prestación social sustitutoria, la incorporación a filas para prestar el SM o PSS 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.

Los trabajadores que se incorporen al SM o PSS percibirán, durante la permanencia en ellos, las gratificaciones extraordinarias enteras de verano y Navidad que les hubiese correspondido de trabajar en activo en la empresa, así como cualquier otra de cuantas eventualmente pudieran concederse.

El personal que se halle cumpliendo dichos servicios 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 permiso de duración inferior al señalado.

Se facilitará, siempre que no perjudique el funcionamiento normal de la organización, la realización simultánea de la jornada laboral al personal que se encuentre en dichas situaciones.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> 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 H. 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, administrativo y subalterno queda clasificado en once niveles profesionales, cuyos coeficientes de valoración son los siguientes:

Nivel	Coficiente
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.

CAPÍTULO 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 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.*

A los trabajadores con derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente mientras tengan sesenta años de edad, la empresa les abonará una gratificación indemnizatoria que se calculará de la siguiente forma:

$$2 \text{ por } 100 \times 95 \text{ por } 100 \text{ salario neto pensionable} \times \text{número años antigüedad a los sesenta años}$$

El salario neto pensionable se calculará sumando las doce últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario o sueldo base, antigüedad, CCC o complemento de producción o APM, complemento salario cuarto equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

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 a los sesenta y uno o sesenta y dos años percibirán una paga única de 50.000 pesetas.

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 análogas 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 cónyuge, calculado sobre el promedio teórico 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 personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, CCC o complemento de producción o APM y complemento salario 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 estuviesen imposibilitados 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 un beneficiario, 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 resultante de aplicar el apartado 1 del artículo 29 hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

Este salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, CCC o complemento de producción o APM y complemento salario cuarto equipo. De esta cantidad se calculará el neto resultante y se aplicará el 95 por 100.

A estos efectos el 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.

No obstante lo anterior, la suma de conceptos brutos de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, CCC o complemento de producción o APM, complemento salario cuarto equipo, no podrá ser superior al tope máximo que se indica a continuación:

Para 1996: 5.004.105 pesetas.

Para 1997: 5.164.237 pesetas.

Este tope se regularizará en el año 1998 de acuerdo con el IPC real. Se garantiza al personal que se 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 disminución física o psíquica reconocida por los organismos competentes.

Para el año 1996, la aportación por la empresa será de 6.560.890 pesetas y el resto será aportado por el trabajador.

Para el año 1997, la aportación de la empresa será de 6.678.986 pesetas.

Para el año 1998 se incrementará esta cantidad según lo previsto en el artículo 5, párrafo III.

#### 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 1996 queda una dotación de 7.706 pesetas por trabajador y año.

Para el año 1997 la dotación por trabajador y año será de 7.845 pesetas.

La dotación por trabajador y año para 1998 se incrementará según lo previsto en el artículo 5, párrafo III.

Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayudas a Minusvalías.

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 XIV.

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 Minusvalías, 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 1996 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre el 1 de enero de 1977 y el 31 de diciembre de 1994. Los nacidos entre el 1 de enero de 1975 y el 31 de diciembre de 1976 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 1997 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre el 1 de enero de 1978 y el 31 de diciembre de 1995. Los nacidos entre el 1 de enero de 1976 y el 31 de diciembre de 1977 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 1998 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre el 1 de enero de 1979 y el 31 de diciembre de 1996. Los nacidos entre el 1 de enero de 1977 y el 31 de diciembre de 1978 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 en 1996 de 18.315 pesetas/hijo; en 1997, de 18.645 pesetas/hijo. Para 1998 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5, párrafo III.

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 no 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, ambos 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 salarial cuarto equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

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, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y promedio complemento de producción del semestre natural anterior.

Asimismo, en los procesos de IT que se inicien a partir de la firma del Convenio, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día de su baja el mismo complemento previsto en el párrafo anterior a partir del trigésimo quinto día, siempre y cuando se cumpla alguno de los supuestos siguientes:

Cuando el índice de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral no supere el 3 por 100 en el mes que se inicie la baja. El índice de absentismo se calculará separadamente por grupos profesionales (obreros y empleados) teniendo en cuenta todas las bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Enfermedades graves o intervenciones quirúrgicas que requieran una hospitalización mínima de tres días y su recuperación supere los quince días de baja por IT.

Infarto de miocardio, trombosis cerebral y angina de pecho.

Fracturas óseas o fibrilares que requieran inmovilización por un período mínimo de quince días.

Otro tipo de enfermedades que, a criterio del médico de empresa, merezcan la consideración de graves.

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 comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma, o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, 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 1996, 1997 y 1998; 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 personal no absorbible, antigüedad, CCC y complemento cuarto equipo.

Obreros: El importe correspondiente a doscientas cuarenta horas de salario base, complemento salario cuarto equipo, complemento personal no absorbible y antigüedad de hora natural y doscientas veinticinco horas de complemento de producción.

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 complemento de producción 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 registrará 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».

A partir de la firma del Convenio Colectivo, los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigente en cada momento. En base a esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos, tanto para los empleados como para los familiares de primer grado.

### CAPÍTULO 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 petionario 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.

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

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

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la empresa a 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, aun sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión (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 daría 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 adjunta, en anexo XVI, la normativa para el control de horas sindicales.

Comité de Enlace: Funcionará en base a los siguientes criterios:

1. Composición:

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

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 mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.

Informar por ambas partes 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 evita un posible requerimiento por alguna de las partes, si se considera vulnerado 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 cualesquiera 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 podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

d) En el centro de trabajo de Manresa se pondrá a disposición de las secciones sindicales local adecuado 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.

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 General de Químicas.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud laboral

Artículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre).

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: Primero, su generación; segundo, su emisión, y tercero, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contras los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

Las medidas correctoras e informe higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 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 Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Éste 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 PINSA, 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 estará compuesto por siete representantes designados por el Comité de Empresa de entre la plantilla y un número igual de representantes de la empresa designados por la Dirección de la empresa.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante la 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) 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.

D) 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 y 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.

E) 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 y el mismo número de representantes de la Empresa designados 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 Prevención.

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Prevención 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 puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

#### VI. Tecnología y organización del trabajo.

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

#### VII. Protección a la maternidad.

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

#### VIII. Cursos de formación.

Se darán 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.

## CAPÍTULO VIII

## Disposiciones varias

Artículo 52. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*

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

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 se establece en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

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:

Obreros:

Fábrica: Dos monos y una toalla pequeña al año.

Mezclas y Alm. Negro Humo (AMP): Dos monos, una toalla pequeña y una toalla grande al año.

Empleados masculinos:

Técnicos hasta Jefe Departamento: Dos monos y una toalla pequeña al año.

Jefes de Departamento: Un mono y una toalla pequeña al año.

Empleados femeninos:

Oficinas: Una bata al año.

Fábrica: Dos batas y una toalla pequeña 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. *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.

## CAPÍTULO IX

## 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 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Vinculación a la totalidad.*

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

2. El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio y concretamente los que se refieren a incrementos salariales para los años 1997 y 1998, premio de productividad para los mismos años, cambios de adscripción de 4E a 3E y 3E a 4E, complemento de jubilación y régimen de dos equipos fin de semana y festivos con personal de nueva contratación, se vinculan íntegramente entre sí de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos. Esta cláusula quedará sin efecto a partir del día 1 de enero de 1999.

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.

## CAPÍTULO X

## 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.

Disposición adicional. *Declaración de intenciones.*

Durante la vigencia de este Convenio ambas partes trabajarán en la búsqueda de acciones de mejora de la productividad que deberán repercutir en la creación de empleo.

## Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que pasaron de cinco equipos a cuatro equipos percibirán la bonificación festivos desde el día 1 de enero de 1997.

Disposición transitoria segunda. *Jubilación.*

Aquellos trabajadores que voluntariamente decidan jubilarse antes del día 31 de diciembre de 1997 podrán acogerse a lo dispuesto en materia de jubilación en el artículo 30.2, del anterior Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera. *CCC.*

A partir del día 1 de enero de 1998 desaparece el concepto retributivo variable CCC, que queda integrado en los conceptos sueldo (artículo 5 bis) y complemento personal no absorbible. En consecuencia, en todos aquellos artículos del vigente Convenio en que se haga referencia al CCC, se entenderá que este concepto queda sin efecto a partir de dicha fecha.

Disposición final. *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.

Constituyendo el presente Convenio Colectivo el texto articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de Convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que 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 1997

*Personal Obrero*

Categoría	Coefficiente	Valor 1997 - Pesetas
Profesional Ind. primera (primer año) .....	1,00	2.785.169
Profesional Ind. primera A .....	1,02	2.819.490
Oficial tercera .....	1,02	2.819.490
Oficial segunda .....	1,03	2.836.653
Oficial primera .....	1,04	2.853.824
Aprendiz primer año .....	0,45	1.075.991

Categoría	Coefficiente	Valor 1997 - Pesetas
Aprendiz segundo año .....	0,60	1.342.814
Aprendiz tercer año .....	0,85	1.787.551

Salario hora natural \* [(365 + 30 + 30 + 17) \* 8].  
Sólo incluye salario y complemento cuarto equipo.

*Personal Técnico, Administrativo y Subalterno*

Niveles	Valor 1997 - Pesetas
1 .....	1.820.546
2 .....	1.987.664
3 .....	2.052.597
4 .....	2.177.530
5 .....	2.320.320
6 .....	2.480.969
7 .....	2.641.602
8 .....	2.802.222
9 .....	2.979.621
10 .....	3.174.718
11 .....	3.369.800

**ANEXO II**  
**Valores horas salariales 1997**

Antigüedad	0 años 0 % 0	3 años 5 % 18,735	6 años 10 % 39,470	11 años 20 % 78,941	16 años 30 % 118,411	21 años 40 % 157,881	26 años 50 % 197,352	31 años 60 % 236,822	32 años 62 % 244,716	33 años 64 % 252,610	34 años 66 % 260,504	35 años 68 % 268,398	36 años 70 % 276,292	37 años 72 % 284,186	38 años 74 % 292,080	39 años 76 % 299,974	40 años 78 % 307,868	41 años 80 % 315,762
<i>Profesional de la Industria 1.ª (nuevo ingreso)</i>																		
Salario .....	1.093,535																	
Compl. cuarto equipo.	25,127																	
Hora presencia .....	1.118,662																	
Hora natural .....	787,660																	
Hora extra laborable.	1.078,854																	
Hora extra festiva ..	1.219,769																	
<i>Profesional de la Industria 1.ª A. Oficial 3.ª</i>																		
Salario .....	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319	1.107,319
Compl. cuarto equipo.	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127
Hora presencia .....	1.132,446	1.152,181	1.171,916	1.211,387	1.250,857	1.290,327	1.329,978	1.369,268	1.377,162	1.385,056	1.392,950	1.400,844	1.408,738	1.416,632	1.424,526	1.432,420	1.440,314	1.448,208
Hora natural .....	797,366	811,262	825,167	852,949	880,741	908,532	936,324	964,115	969,673	975,231	980,790	986,348	991,906	997,464	1.003,023	1.008,581	1.014,139	1.019,697
Hora extra laborable.	1.081,663	1.104,134	1.126,596	1.171,526	1.216,457	1.261,388	1.306,318	1.351,247	1.360,234	1.369,219	1.378,206	1.387,191	1.396,178	1.405,165	1.414,150	1.423,136	1.432,122	1.441,108
Hora extra festiva ..	1.223,085	1.249,565	1.276,036	1.328,989	1.381,943	1.434,896	1.487,852	1.540,804	1.551,396	1.561,984	1.572,578	1.583,167	1.593,759	1.604,348	1.614,940	1.625,530	1.636,121	1.646,712
<i>Oficial 2.ª</i>																		
Salario .....	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214	1.114,214
Compl. cuarto equipo.	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127
Hora presencia .....	1.139,341	1.159,076	1.178,811	1.218,282	1.257,752	1.297,222	1.336,693	1.376,163	1.384,057	1.391,951	1.399,845	1.407,739	1.415,633	1.423,527	1.431,421	1.439,315	1.447,209	1.455,103
Hora natural .....	802,221	816,116	830,012	857,804	885,595	913,386	941,178	968,969	974,527	980,086	985,644	991,202	996,760	1.002,319	1.007,877	1.013,435	1.018,993	1.024,552
Hora extra laborable.	1.083,070	1.105,542	1.128,005	1.172,932	1.217,864	1.262,791	1.307,722	1.352,654	1.361,640	1.370,627	1.379,613	1.388,597	1.397,584	1.406,569	1.415,559	1.424,541	1.433,530	1.442,515
Hora extra festiva ..	1.224,743	1.251,226	1.277,694	1.330,644	1.383,600	1.436,554	1.489,509	1.542,460	1.553,053	1.563,641	1.574,235	1.584,820	1.595,418	1.606,004	1.616,598	1.628,451	1.637,779	1.648,368
<i>Oficial 1.ª</i>																		
Salario .....	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110	1.121,110
Compl. cuarto equipo.	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127	25,127
Hora presencia .....	1.146,237	1.165,972	1.185,707	1.225,178	1.264,648	1.304,118	1.343,589	1.383,059	1.390,953	1.398,847	1.406,741	1.414,635	1.422,529	1.430,423	1.438,317	1.446,211	1.454,105	1.461,999
Hora natural .....	807,076	820,972	834,868	862,660	890,451	918,242	946,034	973,825	979,383	984,942	990,500	996,058	1.001,616	1.007,175	1.012,733	1.018,291	1.023,849	1.029,407
Hora extra laborable.	1.084,475	1.106,950	1.129,412	1.174,340	1.219,272	1.264,199	1.309,128	1.354,058	1.363,049	1.372,033	1.381,021	1.390,004	1.398,992	1.407,975	1.416,965	1.425,947	1.434,937	1.443,923
Hora extra festiva ..	1.226,400	1.252,884	1.279,350	1.332,300	1.385,257	1.438,211	1.491,167	1.544,117	1.554,710	1.565,297	1.575,893	1.586,477	1.597,074	1.607,660	1.618,253	1.628,842	1.639,434	1.650,024

Aprendiz primer año	Coef.= 0,45 - Pesetas
Salario .....	420,864
Complemento cuarto equipo ..	11,307
Hora presencia .....	432,171
Hora natural .....	304,296
Hora extra laborable .....	355,11
Hora extra festiva .....	418,521

Aprendiz segundo año	Coef.= 0,60 - Pesetas
Salario .....	524,265
Complemento cuarto equipo ..	15,076
Hora presencia .....	539,341
Hora natural .....	379,755
Hora extra laborable .....	473,478
Hora extra festiva .....	558,028

Aprendiz tercer año	Coef.= 0,85 - Pesetas	
Salario .....	696,612	696,612
Complemento cuarto equipo ..	21,358	21,358
Hora presencia .....	717,970	737,705
Hora natural .....	505,530	519,425
Hora extra laborable .....	670,761	689,858
Hora extra festiva .....	790,539	813,046

## ANEXO III

## Complemento producción. Convenio 1997 de PINSA (Manresa)

Puntos totales a pagar	Hasta 308 G-GR	De 309 a 373 H-HR	Super. 373 I-IR
95	-201,05	-185,78	-170,51
96	-196,36	-181,09	-165,82
97	-191,65	-176,38	-161,11
98	-186,93	-171,66	-156,39
99	-182,26	-166,99	-151,72
100	-177,54	-162,27	-147,00
101	-172,12	-156,85	-141,58
102	-166,71	-151,44	-136,17
103	-161,30	-146,03	-130,76
104	-155,91	-140,64	-125,37
105	-150,49	-135,22	-119,95
106	-149,38	-134,06	-118,79
107	-144,62	-129,35	-114,08
108	-139,93	-124,66	-109,39
109	-135,22	-119,95	-104,68
110	-130,51	-115,24	-99,97
111	-58,95	-43,68	-28,41
112	-54,51	-39,24	-23,97
113	-50,05	-34,78	-19,51
114	-45,59	-30,32	-15,05
115	-42,47	-27,20	-11,93
116	-37,82	-22,55	-7,28
117	-33,13	-17,86	-2,59
118	-28,43	-13,16	2,11
119	-23,75	-8,48	6,79
120	-19,08	-3,81	11,46
121	-14,38	0,89	16,16
122	-9,70	5,57	20,84
123	-5,04	10,23	25,50
124	-0,32	14,95	30,22
125	4,34	19,61	34,88

Puntos totales a pagar	Hasta 308 G-GR	De 309 a 373 H-HR	Super. 373 I-IR
126	9,02	24,29	39,56
127	13,73	29,00	44,27
128	18,38	33,65	48,92
129	23,06	38,33	53,60
130	27,78	43,05	58,32
131	32,44	47,71	62,98
132	37,12	52,39	67,66
133	41,79	57,06	72,33

## ANEXO IV

## Tarifas APM 1997

Puntos de valoración	A1	B1
Hasta 1.399 .....	26,55	-2,89
De 1.400 a 1.599 .....	35,90	6,47
De 1.600 a 1.799 .....	46,60	15,83
De 1.800 a 1.999 .....	55,97	25,20
De 2.000 a 2.199 .....	62,66	30,56
De 2.200 a 2.400 .....	68,03	35,90

## ANEXO V

## Tarifas CCC empleados 1997

Nivel profesional	Valoración mínima (14 puntos) (a)	Valor punto a partir de 15 puntos (b)
1	14.652	295,260
2	14.652	398,511
3	14.652	501,822
4	14.652	605,101
5	14.652	708,359
6	14.652	811,661
7	14.652	914,918
8	14.652	1.011,756
9	14.652	1.114,382
10	14.652	1.217,009
11	14.652	1.319,635

Importe CCC = a + b (núm. 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 1997

## Obreros

## Primas Negro Humo:

54,82 pesetas/hora: M-2 aprovisionamiento Negro Humo. M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista Roller-Die y Auxiliares By. M-6 Banbury, Maquinista By., Dosador y Molinero. M-7 Carretilleros piso Bys. M-10 Dosificación ingredientes. AE-1 estiba y suministro Negro Humo. LB limpieza Banburys.

43,75 pesetas/hora: M-1 guillotina Guix. M-6 Banbury, Auxiliar recogida y Trefilista Strainer. M-7 Carretilleros planta baja. M-9 Trabajos varios sección Mezclas. RGP-repasar goma en mezcladores 60°. PD Sala Disoluciones. CE Carretilla eléctrica. M-11 Cubetado y blending empastos.

38,31 pesetas/hora: AE-3 Horas suministro materiales a mezclas y disoluciones.

20,23 pesetas/hora: CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina «Sprimag». CTC-28 Acab., pint., pinc., sum. y tpte. cubiertas.

Puesta en marcha y parada: 1.173 pesetas/hora (personal fluidos y calderas).



Desgaste herramientas: 4.406 pesetas/año (Oficiales 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, pago único nómina diciembre).

Prima Diplomados en Electrónica:

33,49 pesetas/hora: Oficial 1.<sup>a</sup>

25,12 pesetas/hora: Oficial 2.<sup>a</sup>

18,90 pesetas/hora: Oficial 3.<sup>a</sup>

Primas calor (sólo meses junio a septiembre):

36,71 pesetas/hora: CTV-5 Vulcanizadores.

33,78 pesetas/hora: Turnistas. CTV-2 Cambios utillaje Vulcanización. TUT Turnistas en trabajos Vulcanización. AYD Ayudante mecánico.

30,27 pesetas/hora: CEX Confección cámaras para tambor expansible. CC-1 Confección cámaras BTU (símbolos 11 y 12). VD Vulcanizaciones diversas.

30,12 pesetas/hora: CIP Controladores ingeniería proceso (Vulcanización). CCP Control calidad producción (Vulcanización). CTA-5 Segundo control cubiertas turismo (símbolo 5). Notificar defecto a Vulcanización. CPP Controles efectuados en Vulcanización. CPA Controles efectuados en Vulcanización.

23,91 pesetas/hora: CTV-1 Aprovisionamiento cubiertas a vulcanizadores. CAV-2 Vulcanización y acabado cámaras Vulcanización. CML Cambio moldes cámaras BOM.

22,02 pesetas/hora: TV Transportes materiales y varios. CDV Controles varios y desperdicios. CTA-8 Pintado cubiertas (símbolo 9). CU Cambios utillaje.

20,23 pesetas/hora: CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina «Sprimag».

Plus Trefilas:

35,63 pesetas/hora: Operarios Trefilas.

#### *Obreros y Empleados*

Desplazamiento en vacaciones:

Por semana desplazada: 11.520 pesetas.

Por día desplazado = 11.520/6 días: 1.920 pesetas (fuera del período 15 de julio-31 de agosto).

Primas Negro Humo:

Técnicos: 12.094 pesetas/mes.

Encargados: 10.988 pesetas/mes.

Administrativos: 9.528 pesetas/mes.

Primas calor (vigente de junio a septiembre):

Empleados: 14.686 pesetas/año. Pago único en nómina de septiembre.

Primas Bomberos:

Obreros y Empleados: 3.673 pesetas/mes.

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

Primas Negro Humo:

Técnicos: 73,87 pesetas/hora.

Asistentes y Analistas de Laboratorio: 66,59 pesetas/hora.

Primas calor (junio a septiembre):

Técnicos: 34,35 pesetas/hora.

Asistentes y Analistas de Laboratorio: 28,96 pesetas/hora.

Plus desplazamiento comida:

Empleados horario oficinas: 7.487 pesetas/mes.

#### **ANEXO VII**

##### **Acuerdo sobre relevos programados**

##### **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, como parte del tiempo de recuperación, en aquellos puestos en que ello pueda realizarse sin detrimento de la capacidad productiva de la persona y/o instalación.

2. Comida en período central del turno, comprendida entre la cuarta y sexta hora del mismo.

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

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

1. En el aspecto económico:

Cuando el personal de Manutención se incorpore al sistema de relevos programados 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.

2. En los aspectos generales:

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

#### **ANEXO VIII**

##### **Normativa calendario cuarto equipo**

1. 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.

2. 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.

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

a) Cada equipo disfrutará un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. 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.

La retribución por semana de vacaciones desplazada fuera del período 15 de julio a 31 de agosto será de 11.520 pesetas para 1997. Este valor se incrementará en 1998 según lo previsto en el artículo 5, párrafo III.

#### **ANEXO IX**

##### **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 complemento de producción proporcional a este valor.

Los factores que se valoran en este sistema son siete:

Cantidad de trabajo.

Calidad 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 período, 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 le 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 complemento de producción 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.

 Dirección-Grupo-Fábrica	<b>VALORACION ADICIONAL POR MERITO</b>	Medalla n°
		1er. 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>								
Visados								

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

**Adicional por mérito***Tabla 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

**ANEXO X****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 complemento de producción 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 once, de los cuales seis se relacionan con el rendimiento, dos con la disciplina y los otros tres restantes con las aptitudes de mando. Sus definiciones y características son las que se describen a continuación:

**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. Óptimo.

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 son once, 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 la 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.

#### *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.

#### *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 XI

#### 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 1981/1983, 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 1981/1983 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 capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en once 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».

#### 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 modificársele 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 artículo 39 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 prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser 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.<sup>a</sup> Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.
- 2.<sup>a</sup> Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.
- 3.<sup>a</sup> 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 preferencia:

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 XII

#### Nuevo sistema de producción y normas técnicas

##### Introducción

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa manifiestan que, ante la inmensa cantidad de aspectos que intervienen en el cambio del sistema de complemento de producción, se hace necesario realizar un análisis en profundidad. No obstante, ambas partes coinciden en aspectos importantes que serán la línea de trabajo que se propone realizar.

1. Definición del sistema.—El sistema propuesto contempla que cada persona realiza, de acuerdo con el método establecido, un trabajo efectivo durante toda su jornada, restando los períodos de comida y descansos. De esta forma se cumple con el contrato de trabajo establecido entre empresa y trabajador, obteniéndose como consecuencia los objetivos de producción, calidad, servicio, etc.

2. Garantías.—Se garantizan las percepciones económicas actuales que se vienen ingresando y que coinciden con la actividad realizada. Dicha cantidad pasará a ser un concepto fijo.

Los trabajadores deberán alcanzar como mínimo los actuales niveles de producción de acuerdo con el método vigente. También deberán adaptarse a las modificaciones del método que se produzcan en el futuro.

Si al modificar el método, los trabajadores encontrasen inconvenientes en la forma, seguridad, ergonomía, etc., serán discutidos y analizados por la Comisión Mixta tal como contempla el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo.

3. Método.—Cada puesto de trabajo tendrá establecido un método, unas normas de calidad y seguridad que deberán ser respetadas en todo momento.

4. Tiempo de recuperación (descansos).—Los tiempos de recuperación de todo el personal de fábrica será del 15 por 100.

Se respetarán los tiempos de aseo personal en mezclas en aquellos puestos de trabajo que así esté contemplado en las tablas actuales y de acuerdo con la legislación vigente.

Los períodos de descanso de cada persona serán fijados con un programa que permita el funcionamiento de máquinas e instalaciones durante todo el turno. No obstante, en aquellos casos que la organización de la producción lo permita (p.e: Relevos no programados), los tiempos de descanso podrán ser fijados por la propia persona del puesto de trabajo y el tiempo total de descanso podrá subdividirse en dos, tres o cuatro períodos durante el turno.

5. Control.—En cada puesto de trabajo se efectuarán controles de:

El tiempo de trabajo efectivo de cada persona.

Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etcétera.

Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

6. Retribución.—Se dejarán como referencia tres curvas, GR, HR y IR (el máximo entre la curva de GR a IR será 30 pesetas), distribuyéndose de la siguiente forma:

Actual	Futura
DR	GR
ER	GR
FR	GR
GR	HR
HR	IR

Una parte del complemento de producción pasará a salario tomándose como referencia el 80 por 100 del valor de la curva IR. La parte restante tendrá carácter de complemento de puesto.

7. Adaptación.—Para cada puesto se marcará un plazo de adaptación de tres meses. Al final del mismo, se introducirá de forma oficial tomándose como referencia los valores alcanzados en el último mes de adaptación, tanto en las retribuciones como en la cantidad de trabajo.

Durante el período de adaptación los mandos informarán a los trabajadores sobre aspectos organizativos susceptibles de modificación, tales como cumplimentación de la hoja de producción, sistemas de control, etc.

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

Se establece sobre la siguiente base:

Procedimiento de trabajo (técnico, tecnológico, calidad, seguridad), que se describe en el impreso que se adjunta como anexo A.

Descripción de la norma técnica:

- (1) Operaciones. Medidas o tipos: Nomenclatura de cada una.
- (2) Unidad de referencia: Unidad a la cual se refiere la producción.
- (3) Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- (4) 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 tiempo de comida.
- (5) Composición del equipo o trabajo individual.
- (6) Calificación del puesto de trabajo según el manual de valoración vigente cuya aplicación determinará el complemento de puesto.
- (7) 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 B).

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

9. Cambios de puesto de trabajo.—Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, por desaparición del puesto, percibirá el valor/hora del complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el período de aprendizaje. No obstante, cuando el cambio sea temporal y el valor/hora del nuevo puesto sea inferior al de procedencia, se le respetará ese valor superior.

Cuando un trabajador cambie un puesto de trabajo de mayor valoración, percibirá el valor/hora de complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el período de aprendizaje.

Si debido a un aumento de productividad, un trabajador es desplazado provisionalmente a otras tareas con valoración inferior, se le garantizará el valor/hora de su puesto de procedencia a través de un complemento. Este complemento se anulará en el momento que el trabajador se reincorpore a su puesto de procedencia o voluntariamente renuncie a dicha reincorporación.

Nota: El período de aprendizaje será el que se establezca en el método de trabajo. No obstante, en el 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.

#### 10. Reglamento Comisión Mixta:

La Comisión Mixta estará compuesto por seis miembros del Comité, seis representantes de la Empresa y, en su caso, seis representantes de los trabajadores afectados por el cambio de método.

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

Además de lo contemplado en la legislación vigente, se acuerda que trimestralmente D. P. informará de la situación de desperdicios, productividad y de material no conforme que se produzcan en todas las elaboraciones.

## ANEXO A

PINSÀ.—Manresa

Data:  
Organització treball

Fulla:

Línea: Centre:		
Norma		
Número elem.	Descripció del procediment de treball	F = (1/)

Visat centre:

Visat organització:



## ANEXO B1

PNSA Fábrica Manresa:	Línea: Centre:	Norma Full	
Treball		Emissió norma	
Norma técnica			
Mides-Operacions-tipus	Unitat de produc.		Temps Tecnic mint
(1)	(2)		
Actualitzat a la data:	Programació Producció		

## ANEXO B2

PINSA Fábrica Manresa:		Línea: Centre:	Norma Fulla:
Trellall		Emissió norma	
Norma técnica			
Utilització màquina:		(4)	
Seguretat:		(3)	
<p>Las operaciones a realizar figuran en la descripción del procedimiento del 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 el tiempo empleado, en el impreso correspondiente.</p> <p>Cualquier imprevisto no vinculante con el procedimiento de trabajo se deberá consultar con el mando correspondiente.</p>			
Norma valoració			
<u>Equip.</u> (5)	<u>Valorac.</u> (6)	<u>Tarifa</u>	
Temps d'aprenentatge (nous ingressos o noves elaboracions)		(7)	
Sustituïx a: De data:		Visats:	Data emissió:
Sustituït per: De data:			
Actualitzat a la data:		Programació Producció.	<input checked="" type="checkbox"/> Comptabilitat costos. <input checked="" type="checkbox"/> D. R. Ind. Incentius. <input checked="" type="checkbox"/> Comitè empr. C. M.
Informat	A:	_____	
a	B:	_____	
els	C:	_____	
equips	D:	_____	

## ANEXO XIII

## 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 calificados 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 XIV****Fondo social 1997**

Importe del fondo distribuido por centros de trabajo (dotación de 7.845 pesetas por trabajador).

Centro	Plantilla en 31 de diciembre de 1996	Importe - Pesetas
Sede .....	108	847.260
Fábrica Manresa .....	1.156	9.068.820
Z. V. Barcelona .....	10	78.450
Z. V. Bilbao .....	5	39.225
Z. V. La Coruña .....	8	62.760
Z. V. Madrid .....	9	70.605
Z. V. Sevilla .....	4	31.380
Z. V. Valencia .....	5	39.225
Z. V. Zaragoza .....	6	47.070
Totales .....	1.311	10.284.795

**ANEXO XV****Acuerdo personal Calderas y Fluidos***Fluidos*

1. El personal de Fluidos seguirá el calendario de cuatro equipos que se aprueba 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 se efectuarán según el calendario que se acuerde cada año.

2. 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 entre 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. 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. 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 (ver anexo VI), para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

5. 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 (ver anexo VI), 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, apartados a), b) y e).

6. 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. Al valorar el APM de cada operario, se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

8. 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. 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.

*Calderas*

1. El personal de Calderas 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. 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 descansar, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias salvo en casos excepcionales.

3. 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. 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 (ver anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

5. 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. La parada en día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia tendrá un plus parada festivos mañana (ver anexo VI), 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, apartados a), b) y d).

7. 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. 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.

9. 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.

#### ANEXO XVI

##### 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 los representantes legales 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 Comisión reconocida a estos efectos.

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

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.

##### Referido a miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales

1. 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 de Empresa desempeña.

2. Por un lado disponen de las horas 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. Por otro lado aquellas horas que se vengan 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. 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. 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.

#### ANEXO XVII

##### Tablas salariales año 1996

Actualización valores económicos de 1996, según acuerdo de fecha 3 de mayo de 1996 (período de 1 de enero de 1996 hasta el 31 de mayo de 1996)

Salario y sueldo base.

Personal obrero: El valor hora presencia del salario base de 1995, se incrementa con un 4 por 100.

Se tiene en cuenta para el cálculo, la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia, que para el año 1996 es de 2.928/2.056.

Categoría	Coficiente	Valor 1996
Profesional de la Industria primera .....	1,00	788,030
Profesional de la Industria primera .....	1,02	801,608
Oficial tercera .....	1,02	801,608
Oficial segunda .....	1,03	808,399
Oficial primera .....	1,04	815,192
Aprendices primer año .....	0,45	414,555
Aprendices segundo año .....	0,60	516,406
Aprendices tercer año .....	0,85	686,169

Personal técnico, empleado y subalterno: A los valores de 1995 se aplica el 4 por 100 para todos los niveles.

Nivel	Coficiente	Sueldo base 1996 - Pesetas
1	1,02	122.776
2	1,08	130.000
3	1,15	138.425
4	1,22	146.851
5	1,30	156.480
6	1,39	167.314
7	1,48	178.147
8	1,58	188.979
9	1,68	200.943
10	1,79	214.100
11	1,90	227.256

Antigüedad.

Personal obrero: Se aplica al valor base actualizado de 1995, el 4 por 100. Valor base año 1995 = 2.099,998 pesetas día/natural.

$$\text{Base 1996} = \frac{2.099,998 \times 2.928 \times 1,04}{8 \times 2.056} = 388,786$$

Personal empleado: Se aplica al valor base actualizado de 1995, el 4 por 100.

Valor base año 1995 = 63.000 pesetas/mes.

Base 1996 = 63.000 × 1,04 = 65.520 pesetas base/mes.

Grado de antigüedad	Incr. base - Porcentaje	Obreros - Ptas/hora	Empleados - Ptas/mes
Primer trienio .....	5	19,439	3.276
Segundo trienio .....	10	38,879	6.552
Primer quinquenio .....	20	77,757	13.104
Segundo quinquenio .....	30	116,636	19.656
Tercer quinquenio .....	40	155,514	26.208
Cuarto quinquenio .....	50	194,393	32.760
Quinto quinquenio .....	60	233,271	39.312
Sexto quinquenio:			
Primer año .....	62	241,047	40.622
Segundo año .....	64	248,823	41.933
Tercer año .....	66	256,599	43.243

Grado de antigüedad	Incr. base - Porcentaje	Obreros - Ptas/hora	Empleados - Ptas/mes
Cuarto año .....	68	264,374	44.554
Quinto año .....	70	272,150	45.864
Séptimo quinquenio:			
Primer año .....	72	279,926	47.174
Segundo año .....	74	287,701	48.485
Tercer año .....	76	295,477	49.795
Cuarto año .....	78	303,253	51.106
Quinto año .....	80	311,028	52.416

**Plus nocturno.**

Personal obrero: Se aplica el 4 por 100 al valor actualizado de 1995.  
Valor año 1996 = 318,461 × 1,04 = 331,199 pesetas hora/pres.

Personal empleado: Se aplica el 4 por 100 sobre los valores individualizados de 1995.

**Bonificación festivos.**

Personal obrero: Se aplica el 4 por 100 sobre el valor de 1995.

Valor año 1995 = 943,023 pesetas/hora.

Valor año 1996 = 943,023 × 1,04 = 980,744 pesetas/hora.

Personal empleado: Se aplica el 4 por 100 sobre los valores de 1995, por niveles.

**Horas extras.**

Personal obrero: Se aplica a los valores de 1995 el incremento del 4 por 100.

Personal empleado: Se aplica a los valores del año 1995 el incremento del 4 por 100.

**Incentivo y APM.**

Se aplica a los valores de 1995 el 4 por 100.

**Complemento no absorbible.**

Se aplica el 4 por 100 a todos los valores individuales del año 1995.

**Complemento salario y cuarto equipo.**

Personal obrero: Se aplica al valor de 1995 el 4 por 100.

Valor año 1996 = 23,734 × 1,04 = 24,683 pesetas/hora presencia.

Personal empleado: Se aplica al valor de 1995 el 4 por 100.

Valor año 1996 = 4.373 × 1,04 = 4.548 pesetas/mes.

**Ayuda escolar.**

Se aplica el 4 por 100 al importe/hijo de 1995.

Valor año 1996 = 17.610 × 1,04 = 18.315 pesetas/hijo.

Se percibirá ayuda escolar en el año 1996, por los hijos nacidos entre 1 de enero de 1977 y 31 de diciembre de 1994. También se percibirá por los hijos nacidos entre el 1 de enero de 1975 y 31 de diciembre de 1976, previa justificación de estar estudiando.

**CCC.**

Se aplica el 4 por 100 a todos los valores de 1995 (valoración mínima de 14 puntos y valor/punto del 15 al 84).

Nivel profesional	Valoración mínima (14 puntos)	Valor punto (del 15 al 84)
1	14.393	290,039
2	14.393	391,465
3	14.393	492,949
4	14.393	594,402
5	14.393	695,834
6	14.393	797,309
7	14.393	898,741
8	14.393	993,866
9	14.393	1.094,678
10	14.393	1.195,490
11	14.393	1.296,302

**Otros pluses.**

Se aplica a los valores de 1995 el 4 por 100.

**Distancia.**

Negro Humo.

Calor.

Bomberos.

Electrónica.

Desgaste herramientas.

Desplazamiento vacaciones.

Marcha-paro Calderas y Fluidos.

Desplazamiento comida.

**Fondo social.**

La dotación por trabajador para el año 1996 será de 7.706 pesetas obtenidas de aplicar al valor de 1995 el 4 por 100.

Valor año 1995 = 7.410 pesetas.

Valor año 1996 = 7.410 × 1,04 = 7.706 pesetas/trabajador.

Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.

Se incrementa el fondo aportado por la empresa en un 4 por 100 quedando el importe total para el año 1996 de 6.560.890 pesetas.

Importe año 1995 = 6.308.548 pesetas.

Importe año 1996 = 6.308.548 × 1,04 = 6.560.890 pesetas.

**ANEXO I****Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo***Personal obrero. Año 1996*

Categoría	Coefficiente	Pesetas
Profesional de la Industria primera (primer año) .....	1,00	2.022.476
Profesional de la Industria primera .....	1,02	2.056.264
Oficial tercera .....	1,02	2.056.264
Oficial segunda .....	1,03	2.073.166
Oficial primera .....	1,04	2.090.070
Aprendices primer año .....	0,45	1.059.280
Aprendices segundo año .....	0,60	1.321.958
Aprendices tercer año .....	0,85	1.759.773

(Salario + Comp. cuarto equipo) hora natural × [(365 + 30 + 30 + 17) × 8]

*Personal subalterno, empleado y técnico. Año 1996*

(Valor sueldo coeficiente nivel × 14,566666)

Niveles	Pesetas
1	1.788.437
2	1.893.667
3	2.016.391
4	2.139.129
5	2.279.392
6	2.437.207
7	2.595.008
8	2.752.794
9	2.927.070
10	3.118.723
11	3.310.362

**ANEXO VI****Pluses varios***Obreros*

Primas negro humo:

53,85 pesetas/hora:

M-2 Aprovisionamiento Negro Humo.

M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista Roller-Die y Auxiliares By.

M-6 Banbury, Maquinista By., Dosador y Molinero.

M-7 Carretilleros piso Bys.

M-10 Dosificación ingredientes.

AE-1 Estiba y suministro negro humo.

LB Limpieza Banburrys.

42,98 pesetas/hora:

M-6 Banbury, Auxiliar recogida, Trefilista strainer.

M-7 Carretilleros planta baja.

M-9 Trabajos varios Sección Mezclas.

RGP Reparar Goma en Mezcladores 60".

PD Sala Disoluciones.

CE Carretilla Eléctrica.

M-11 Cubetado y Blending Empastos.

37,63 pesetas/hora: AE-3, Horas suministro materiales a Mezcla y Disoluciones.

19,87 pesetas/hora:

CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina Sprimag.

CTC-28 Acab., pint., pinc., sum. y tpte. cubiertas (13 de septiembre de 1995).

Primas calor (sólo meses junio a septiembre):

36,06 pesetas/hora: CTV-5. Vulcanizadores.

33,18 pesetas/hora:

Turnistas.

CTV-2 Cambios Utillaje Vulcanización.

TUT Turnistas en Trabajos Vulcanización.

AYD Ayudante Mecánico.

29,73 pesetas/hora:

CEX Confección Cámaras para Tambor Expansible.

CC-1 Confección Cámaras BTU (símbolos 11 y 12).

29,59 pesetas/hora:

CIP Controladores Ingeniería Proceso (Vulcanización).

CCP Control Calidad Producción (Vulcanización).

CTA-5 Segundo Cntrol Cubiertas Turismo (símbolo n. 5).

Notificar defecto a Vulcanización.

CCP Controles Efectuados en Vulcanización.

CPA Controles Efectuados en Vulcanización.

23,49 pesetas/hora:

CTV-1 Aprovisionamiento Cubiertas a Vulcanizadores.

CAV-2 Vulcanización y Acabado Cámaras Vulcanización.

CML Cambio Moldes Cámaras BOM.

21,63 pesetas/hora:

TV Transporte Materiales y Varios.

CDC Controles Varios y Desperdicios.

CTA-8 Pintado Cubiertas (sólo símbolo n. 9).

CU Cambio Utillaje.

Personal Fluidos y Calderas: Puesta marcha y parada: 1.152 pesetas/hora.

Desgaste herramientas: (Pago único nómina diciembre Oficiales) 4.328 pesetas.

Prima Diplomados en Electrónica:

32,90 pesetas/hora, Oficial primera.

24,68 pesetas/hora, Oficial segunda.

18,57 pesetas/hora, Oficial tercera.

Empleados y Obreros (desplazamiento vacaciones):

Por semana desplazada: 11.316 pesetas.

Por día desplazado: 11.316/6 días = 1.886 pesetas.

(Fuera del período 15 de julio-31 de agosto).

Pluses varios empleados primas Negro Humo:

Empleados:

Técnicos, Peritos, Ayudantes técnicos: 11.880 pesetas/mes.

Encargados: 10.794 pesetas/mes.

Administrativos: 9.360 pesetas/mes.

Primas Calor (vigente de junio a septiembre): Empleados: 14.426 pesetas/año (pago único en nómina de septiembre).

Primas Bomberos: Obreros y Empleados: 3.608 pesetas/mes.

Plus distancia: Obreros y Empleados: Los valores del año 1995 incrementados en un 4 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, Ayudantes técnicos: 72,56 pesetas/hora.

Asistentes, Analistas de Laboratorio: 65,41 pesetas/hora.

Primas Calor (junio a septiembre):

Técnicos, Peritos, Ayudantes técnicos: 33,74 pesetas/hora.

Asistentes, Analistas de Laboratorio: 28,45 pesetas/hora.

Complemento cuarto equipo: 4.548 pesetas/mes.

Plus desplazamiento comida: 7.355 pesetas/hora.

*PINSA. Manresa. Tarifas de incentivos*

Puntos tot.	Hasta 210	De 211 a 255	De 256 a 308	De 309 a 373	Sup. a 373	
A. p.	D-DR	E-ER	F-FR	G-GR	H-HR	I-IR
95	93,71	94,38	96,13	98,17	99,73	117,11
96	97,35	98,17	100,17	102,51	104,33	121,71
97	101,03	101,95	104,19	106,84	108,95	126,34
98	104,66	105,76	108,21	111,17	113,56	130,97
99	108,31	109,54	112,24	115,49	118,19	135,56
100	111,95	113,34	116,26	119,81	122,81	140,20
101	115,56	117,12	120,30	124,14	128,12	145,52
102	119,22	120,92	124,34	128,45	133,43	150,83
103	122,89	124,71	128,35	132,79	138,75	156,16
104	126,48	128,49	132,40	137,10	144,06	161,45
105	130,14	132,25	136,43	141,45	149,38	166,77
106	133,81	136,07	140,46	145,76	150,54	167,91
107	137,43	139,86	144,47	150,09	155,13	172,54
108	141,09	143,64	148,49	154,40	159,75	177,15
109	144,72	147,45	152,54	158,74	164,40	181,77
110	148,37	151,26	156,56	163,10	168,98	186,40
111	151,99	155,02	160,59	167,38	239,26	256,69
112	155,66	158,83	164,60	171,72	243,65	261,06
113	159,29	162,61	168,63	176,02	248,02	265,44
114	162,92	166,41	172,68	180,38	252,41	269,82
115	166,57	170,19	176,69	184,68	256,48	272,88
116	207,51	209,59	214,85	221,55	260,09	277,45
117	212,11	214,54	220,36	227,49	264,67	282,06
118	216,72	219,47	225,83	233,45	269,29	286,67
119	221,31	224,40	231,30	239,38	273,86	291,27
120	225,91	229,36	236,80	245,30	278,47	295,86
121	230,50	234,30	242,28	251,26	283,09	300,47
122	235,12	239,23	247,75	257,19	287,67	305,07
123	239,69	244,17	253,24	263,12	292,27	309,65
124	244,31	249,12	258,71	269,07	296,89	314,28
125	248,90	254,06	264,18	274,99	301,49	318,86
126	253,51	259,00	269,68	280,95	306,08	323,46
127	258,13	263,93	275,16	286,87	310,68	328,09
128	262,71	268,88	280,64	292,82	315,29	332,65
129	267,29	273,81	286,12	298,75	319,87	337,25
130	271,92	278,82	291,58	304,63	324,47	341,89
131	271,92	283,70	297,11	310,62	329,07	346,47
132	281,11	288,66	302,56	316,57	333,66	351,06
133	285,70	293,58	308,04	322,50	338,29	355,65
134	290,32	298,54	313,52	328,46	342,85	360,26
135	294,89	303,49	319,02	334,38	347,47	364,85
136	299,50	308,40	324,48	340,32	352,08	369,47
137	304,12	313,36	329,97	346,25	356,69	374,06
138	308,69	318,28	335,46	352,20	361,25	378,66
139	313,31	323,22	340,93	358,14	365,87	383,27
140	317,89	328,18	346,41	364,06	370,46	387,86

**Tarifas APM. PINSA. Manresa**

Puntos de valoración	A1	B1
Hasta 1.399 .....	310,68	281,76
De 1.400 a 1.599 .....	319,87	290,96
De 1.600 a 1.799 .....	330,38	300,15
De 1.800 a 1.999 .....	339,58	309,35
De 2.000 a 2.199 .....	346,15	314,62
De 2.200 a 2.400 .....	351,43	319,87

VALORES CONVENIO 1996 (SALARIO, INCREMENTO 4 POR 100 SOBRE VALOR DE 1995) (PARTE ALÍCUOTA HORAS NATURALES/HORAS PRESENCIA = 2.928/2.056)

Periodo del 1 de enero al 31 de junio de 1996) (c. salario, antigüedad, nocturnidad y bonificación festivo, incremento 4 por 100 sobre valores de 1995)

(ACUERDOS DEL TRABAJO DE 3 DE JUNIO DE 1996) (HORAS EXTRA, INCREMENTO 4 POR 100 SOBRE VALORES DE 1995) (TANTO POR CIENTO EN PESETAS)

Antigüedad % Pesetas	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	62%	64%	66%	68%	70%	72%	74%	76%	78%	80%
	0,000	19,439	38,879	77,757	116,636	155,514	194,393	233,271	241,047	248,823	256,599	264,374	272,150	279,926	287,701	295,477	303,253	311,028

*Profesional industrial primera. Coeficiente 1,00 (nuevo ingreso)*

Salario .....	788,030	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
Complemento salario .....	24,683	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
Hora presencia .....	812,713	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
Hora natural .....	570,676	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 .....	331,199	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
Bonificación festivos .....	980,744	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
Horas extras laborables ..	775,178	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
Horas extras festivos .....	913,601	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

*Profesional industrial primera A. Coeficiente 1,02 (oficial tercera)*

Salario .....	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608	801,608
Complemento salario .....	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683
Hora presencia .....	826,291	845,731	865,170	904,049	942,927	981,806	1.020,684	1.059,563	1.067,338	1.075,114	1.082,890	1.090,666	1.098,441	1.106,217	1.113,993	1.121,768	1.129,544	1.137,320	1.145,096
Hora natural .....	580,210	593,860	607,510	634,810	662,110	689,410	716,710	744,010	749,470	754,930	760,390	765,850	771,310	776,770	782,230	787,690	793,150	798,610	804,070
Nocturnidad .....	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199
Bonificación festivos .....	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744
Horas extras laborables ..	777,937	800,011	822,076	866,211	910,348	954,484	998,620	1.042,755	1.051,583	1.060,409	1.069,237	1.078,063	1.086,891	1.095,719	1.104,545	1.113,372	1.122,200	1.131,027	1.139,855
Horas extras festivos .....	916,859	942,871	968,873	1.020,890	1.072,908	1.124,925	1.176,944	1.228,960	1.239,365	1.249,766	1.260,172	1.270,574	1.280,979	1.291,380	1.301,785	1.312,188	1.322,592	1.332,995	1.343,397

*Oficial segunda. Coeficiente 1,03*

Salario .....	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399	808,399
Complemento salario .....	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683
Hora presencia .....	833,082	852,522	871,961	910,840	949,718	988,597	1.027,475	1.066,354	1.074,130	1.081,905	1.089,681	1.097,457	1.105,232	1.113,008	1.120,784	1.128,559	1.136,335	1.144,111	1.151,887
Hora natural .....	584,979	598,629	612,279	639,579	666,879	694,179	721,479	748,778	754,238	759,698	765,158	770,618	776,078	781,538	786,998	792,458	797,918	803,378	808,838
Nocturnidad .....	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199
Bonificación festivos .....	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744
Horas extras laborables ..	779,319	801,394	823,460	867,593	911,730	955,863	999,999	1.044,137	1.052,964	1.061,792	1.070,619	1.079,444	1.088,272	1.097,098	1.105,929	1.114,753	1.123,583	1.132,409	1.141,235
Horas extras festivos .....	918,487	944,502	970,502	1.022,516	1.074,536	1.126,553	1.178,572	1.230,587	1.240,992	1.251,393	1.261,800	1.272,198	1.282,608	1.293,007	1.303,414	1.313,815	1.324,220	1.334,622	1.345,024

*Oficial primera. Coeficiente 1,04*

Salario .....	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192	815,192
Complemento salario .....	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683
Horas presencia .....	839,876	859,315	878,754	917,633	956,511	995,390	1.034,268	1.073,147	1.080,923	1.088,698	1.096,474	1.104,250	1.112,025	1.119,801	1.127,577	1.135,353	1.143,128	1.150,904	1.158,680
Horas naturales .....	589,749	603,399	617,049	644,349	671,649	698,949	726,249	753,549	759,009	764,469	769,929	775,388	780,848	786,308	791,768	797,228	802,688	808,148	813,608
Nocturnidad .....	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199
Bonificación festivos .....	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744
Horas extras laborables ..	780,700	802,777	824,842	868,976	913,113	957,246	1.001,380	1.045,516	1.054,348	1.063,173	1.072,002	1.080,826	1.089,655	1.098,480	1.107,311	1.116,134	1.124,965	1.133,792	1.142,619
Horas extras festivos .....	920,115	946,131	972,129	1.024,143	1.076,163	1.128,181	1.180,201	1.232,214	1.242,620	1.253,020	1.263,428	1.273,825	1.284,235	1.294,634	1.305,039	1.315,441	1.325,846	1.336,249	1.346,651

Aprendiz primer año	Coficiente = 0,450 — Pesetas
Salario .....	414,555
Complemento salario .....	11,108
Pesetas hora presencia .....	425,662
Pesetas hora natural .....	298,894
Nocturnidad .....	159,746
Bonificación festivos .....	472,857
Hora extra laboral .....	348,831
Hora extra festivo .....	411,121

Aprendiz segundo año	Coficiente = 0,600 — Pesetas
Salario .....	516,406
Complemento salario .....	14,810
Pesetas hora presencia .....	531,216
Pesetas hora natural .....	373,013
Nocturnidad .....	206,507
Bonificación festivos .....	611,371
Hora extra laboral .....	465,106
Hora extra festivo .....	548,161

Aprendiz tercer año	Coficiente = 0,850 — Pesetas	
Salario .....	686,169	686,169
Complemento salario .....	20,981	20,981
Pesetas hora presencia .....	707,150	723,673
Pesetas hora natural .....	496,550	508,153
Nocturnidad .....	284,439	284,439
Bonificación festivos .....	842,228	842,228
Hora extra laboral .....	658,901	677,660
Hora extra festivo .....	776,561	798,670

Actualización valores económicos de 1996, según acuerdo de fecha 3 de mayo de 1996, punto 2.º (período del 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 1996)

#### Salario y sueldo base.

Personal obrero: El valor hora presencia del salario base de 1995 se incrementa en un 4 por 100 y a dicho importe se le añade 289,112 pesetas, consecuencia de incorporar a salario el 80 por 100 de la actividad 133 de la curva IR, previamente actualizada con el 4 por 100.

Se continúa manteniendo la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia (2.928/2.056):

Categoría	Coficiente	Valor 1996
Profesional de la industria primera .....	1,00	1.077,142
Profesional de la industria primera .....	1,02	1.090,720
Oficial tercera .....	1,02	1.090,720
Oficial segunda .....	1,03	1.097,511
Oficial primera .....	1,04	1.104,304

#### Horas extras.

Personal obrero: Se aplica a los valores de 1995 el incremento del 4 por 100 y se añade 284,6 pesetas/hora correspondientes a la reducción del incentivo incorporado a salario.

#### Incentivo y APM.

A partir de 1 de junio de 1996 se traspasan 284,6 pesetas/hora de los valores de las tablas de incentivos, actualizadas con el 4 por 100, a salario.

El importe total a traspasar a salario se calcula en base a:

	Pesetas
Horas incentivo anual s/Convenio .....	1.755,5
Horas incentivo vacaciones (26 × 7,5) .....	195,0
Horas gratificación verano .....	225,0
Horas gratificación diciembre .....	225,0
Horas gratificación beneficios .....	127,5
<b>Total horas incentivo anual .....</b>	<b>2.528,0</b>

Importe a traspasar = 2.528 × 284,6 = 719.469 pesetas.

#### Distribución:

$$\text{Hora natural} = \frac{719.469}{(366 + 30 + 30 + 17) \times 8} = 203,010 \text{ pesetas}$$

		Pesetas
Gratificación verano	= 240 × 203,010 =	48.723
Gratificación diciembre	= 240 × 203,010 =	48.723
Gratificación beneficios	= 136 × 203,010 =	27.609
Hora presencia + vacaciones	= 2.056 × 289,112 =	594.414
<b>Total importe a distribuido</b>	<b>=</b>	<b>719.469</b>

$$\text{Hora presencia} = \frac{\text{Hora natural (203.010)} \times 2.928}{2.056} = 289,112$$

Nota: Aquellos trabajadores que no alcancen, a partir de 1 de junio de 1996, un valor en concepto de incentivo/APM (precios a 31 de mayo de 1996) de 284,6 pesetas/hora, se les aplicará una retención mensual por el diferencial que resulte de multiplicar el número de horas efectivas del mes correspondiente por el valor negativo resultante de restar el valor real obtenido de las 284,6 pesetas que pasan a salario.

Aquellos trabajadores que tengan a 30 de agosto de 1996 un valor superior al que por el puesto de trabajo le correspondiese a 1 de septiembre de 1996 y 1 de enero de 1997, se le respetará este valor más alto.

#### PINSA Manresa. Tarifas de incentivos

Junio/agosto: 284,6 pesetas

Puntos tot.	Hasta 210	De 211 a 255	De 256 a 308	De 309 a 373	Sup. a 373	
A. p.	D-DR	E-ER	F-FR	G-GR	H-HR	I-IR
95	-190,89	-190,22	-188,47	-186,43	-184,87	-167,49
96	-187,25	-186,43	-184,43	-182,09	-180,27	-162,89
97	-183,57	-182,65	-180,41	-177,76	-175,65	-158,26
98	-179,94	-178,84	-176,39	-173,43	-171,04	-153,63
99	-176,29	-175,06	-172,36	-169,11	-166,41	-149,04
100	-172,65	-171,26	-168,34	-164,79	-161,79	-144,40
101	-169,04	-167,48	-164,30	-160,46	-156,48	-139,08
102	-165,38	-163,68	-160,26	-156,15	-151,17	-133,77



Puntos tot.	Hasta 210	De 211 a 255	De 256 a 308	De 309 a 373	Sup. a 373	
A. p.	D-DR	E-ER	F-FR	G-GR	H-HR	IHR
103	-161,71	-159,89	-156,25	-151,81	-145,85	-128,44
104	-158,12	-156,11	-152,20	-147,50	-140,54	-123,15
105	-154,46	-152,35	-148,17	-143,15	-135,22	-117,83
106	-150,79	-148,53	-144,14	-138,84	-134,06	-116,69
107	-147,17	-144,74	-140,13	-134,51	-129,47	-112,06
108	-143,51	-140,96	-136,11	-130,20	-124,85	-107,45
109	-139,88	-137,15	-132,06	-125,86	-120,20	-102,83
110	-136,23	-133,34	-128,04	-121,50	-115,62	-98,20
111	-132,61	-129,58	-124,01	-117,22	-111,22	-93,57
112	-128,94	-125,77	-120,00	-112,88	-106,82	-88,94
113	-125,31	-121,99	-115,97	-108,58	-102,37	-84,31
114	-121,68	-118,19	-111,92	-104,22	-97,92	-79,68
115	-118,03	-114,41	-107,91	-99,92	-93,51	-75,05
116	-114,38	-110,70	-103,80	-96,81	-90,40	-70,42
117	-110,73	-107,06	-100,70	-93,71	-87,30	-65,79
118	-107,08	-103,41	-97,64	-90,62	-84,20	-61,16
119	-103,43	-99,76	-93,58	-87,53	-81,10	-56,53
120	-99,78	-96,10	-89,51	-84,44	-77,04	-51,90
121	-96,13	-92,43	-85,44	-81,35	-73,98	-47,27
122	-92,48	-88,78	-82,36	-78,26	-70,96	-42,64
123	-88,83	-85,08	-79,29	-75,15	-67,94	-38,01
124	-85,18	-81,43	-75,22	-71,04	-63,92	-33,38
125	-81,53	-77,68	-71,15	-66,93	-60,00	-28,75
126	-77,88	-73,93	-67,08	-62,84	-56,08	-24,12
127	-74,23	-70,18	-63,01	-58,75	-52,16	-19,49
128	-70,58	-66,43	-58,94	-54,66	-48,24	-14,86
129	-66,93	-62,68	-54,87	-50,57	-44,32	-10,23
130	-63,28	-58,93	-50,80	-46,48	-40,40	-5,60
131	-59,63	-55,18	-46,73	-42,39	-36,48	-0,97
132	-55,98	-51,43	-42,68	-38,38	-32,56	3,66
133	-52,33	-47,68	-38,53	-34,37	-28,64	8,33
134	-48,68	-43,93	-34,38	-30,36	-24,72	13,00
135	-45,03	-40,18	-30,23	-26,35	-20,80	17,67
136	-41,38	-36,43	-26,08	-22,34	-16,88	22,34
137	-37,73	-32,68	-21,93	-18,33	-12,96	27,01
138	-34,08	-28,93	-17,78	-14,32	-8,04	31,68
139	-30,43	-25,18	-13,63	-10,31	-4,12	36,35
140	-26,78	-21,43	-9,48	-6,30	-0,20	41,02

*PINSA Manresa. Tarifas de incentivos*

Septiembre/diciembre (incremento 50 por 100)

Puntos tot.	Hasta 210	De 211 a 255	De 256 a 308	De 309 a 373	Sup. a 373	
A. p.	D-DR1	E-ER1	F-FR1	G-GR1	H-HR1	IHR
95	-194,19	-193,86	-192,98	-184,46	-176,18	-167,49
96	-190,07	-189,66	-188,66	-179,99	-171,58	-162,89
97	-185,91	-185,46	-184,33	-175,51	-166,96	-158,26
98	-181,78	-181,23	-180,01	-171,03	-162,33	-153,63
99	-177,66	-177,05	-175,70	-166,58	-157,72	-149,04
100	-173,52	-172,83	-171,37	-162,10	-153,10	-144,40
101	-169,06	-168,28	-166,69	-157,27	-147,78	-139,08
102	-164,58	-163,72	-162,01	-152,46	-142,47	-133,77
103	-160,07	-159,17	-157,34	-147,63	-137,15	-128,44
104	-155,64	-154,63	-152,68	-142,82	-131,84	-123,15
105	-151,15	-150,09	-148,00	-137,99	-126,53	-117,83
106	-146,74	-145,61	-145,41	-135,26	-125,37	-116,69
107	-144,62	-143,40	-141,10	-130,79	-120,77	-112,06
108	-140,48	-139,20	-136,78	-126,33	-116,15	-107,45
109	-136,35	-134,99	-132,44	-121,85	-111,51	-102,83

Puntos tot.	Hasta 210	De 211 a 255	De 256 a 308	De 309 a 373	Sup. a 373	
A. p.	D-DR1	E-ER1	F-FR1	G-GR1	H-HR1	IHR
110	-132,21	-130,77	-128,12	-117,35	-106,91	-98,20
111	-95,26	-93,74	-90,96	-80,07	-69,93	-61,22
112	-91,24	-89,66	-86,77	-75,71	-62,25	-54,28
113	-87,24	-85,57	-82,57	-71,37	-57,87	-49,91
114	-83,23	-81,49	-78,35	-67,00	-53,48	-45,54
115	-79,87	-78,07	-74,82	-63,32	-49,04	-41,17
116	-75,12	-73,26	-69,96	-59,07	-44,60	-36,80
117	-70,37	-68,46	-65,01	-54,91	-40,16	-32,43
118	-65,62	-63,66	-60,06	-50,80	-35,72	-28,06
119	-60,87	-58,86	-55,11	-46,69	-31,28	-23,69
120	-56,12	-54,11	-50,36	-42,58	-26,84	-19,32
121	-51,37	-49,36	-45,41	-38,27	-22,39	-14,95
122	-46,62	-44,61	-40,46	-34,16	-17,94	-10,58
123	-41,87	-39,86	-35,51	-29,85	-13,49	-6,21
124	-37,12	-35,11	-31,06	-25,54	-9,04	-1,84
125	-32,37	-30,36	-26,21	-21,23	-4,59	2,53
126	-27,62	-25,61	-21,76	-16,92	-0,14	7,16
127	-22,87	-20,86	-17,31	-12,61	4,31	11,79
128	-18,12	-16,11	-12,56	-8,30	8,76	16,42
129	-13,37	-11,36	-7,01	-4,00	13,21	21,05
130	-8,62	-6,61	-2,46	0,31	17,76	25,68
131	-3,87	-1,86	1,14	2,60	22,31	30,31
132	0,88	1,87	3,59	5,88	26,86	34,94
133	5,63	6,62	8,33	11,62	31,41	39,57

*PINSA Manresa. Tarifas de incentivos*

Enero 1997

Puntos tot.	Hasta 308	De 309 a 373	Sup. a 373
A. pagar	G-GR	H-HR	IHR
95	-197,49	-182,49	-167,49
96	-192,89	-177,89	-162,89
97	-188,26	-173,26	-158,26
98	-183,63	-168,63	-153,63
99	-179,04	-164,04	-149,04
100	-174,40	-159,40	-144,40
101	-169,08	-154,08	-139,08
102	-163,77	-148,77	-133,77
103	-158,44	-143,44	-128,44
104	-153,15	-138,15	-123,15
105	-147,83	-132,83	-117,83
106	-146,69	-131,69	-116,69
107	-142,06	-127,06	-112,06
108	-137,45	-122,45	-107,45
109	-132,83	-117,83	-102,83
110	-128,20	-113,20	-98,20
111	-57,91	-42,91	-27,91
112	-53,54	-38,54	-23,54
113	-49,16	-34,16	-19,16
114	-44,78	-29,78	-14,78
115	-41,72	-26,72	-11,72
116	-37,15	-22,15	-7,15
117	-32,54	-17,54	-2,54
118	-27,93	-12,93	2,07
119	-23,33	-8,33	6,67
120	-18,74	-3,74	11,26
121	-14,13	0,87	15,87
122	-9,53	5,47	20,47
123	-4,95	10,05	25,05
124	-0,32	14,68	29,68
125	4,26	19,26	34,26

## PINSA. Manresa. Tarifas APM

Junio: - 284,6 pesetas (13 de junio de 1996)

Puntos tot.	Hasta 308	De 309 a 373	Sup. a 373
A. pagar	G-GR	H-HR	I-IR
126	8,86	23,86	38,86
127	13,49	28,49	43,49
128	18,05	33,05	48,05
129	22,65	37,65	52,65
130	27,29	42,29	57,29
131	31,87	46,87	61,87
132	36,46	51,46	66,46
133	41,05	56,05	71,05

Puntos de valoración	A1	B1
Hasta 1.399 .....	26,08	- 2,84
De 1.400 a 1.599 .....	35,27	6,36
De 1.600 a 1.799 .....	45,78	15,55
De 1.800 a 1.999 .....	54,98	24,75
De 2.000 a 2.199 .....	61,55	30,02
De 2.200 a 2.400 .....	66,83	35,27

VALORES CONVENIO 1996

(Período de 1 de junio de 1996 al 31 de diciembre de 1996)

(ACUERDOS DEL TRABAJO DE 3 DE MAYO DE 1996)

(Salario: Incremento 4 por 100 + 289,112 pesetas sobre valores 1995).

(C. salario, antigüedad, nocturnidad y bonificación festivos, incremento 4 por 100 sobre valores de 1995).

(H. extras, incremento 4 por 100 + 284,6 pesetas sobre valores de 1995).

(Parte alícuota horas naturales/horas presencia = 2.928/2.056).

Antigüedad % Pesetas	0 0,000	5 19,439	10 38,879	20 77,757	30 116,636	40 155,514	50 194,393	60 233,271	62 241,047	64 248,823	66 256,599	68 264,374	70 272,150	72 279,926	74 287,701	76 295,477	78 303,253	80 311,028
----------------------------	------------	-------------	--------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

*Profesional industrial primera. Coeficiente = 1,00 (nuevo ingreso)*

Salario .....	1.077,142	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
Complemento salario .....	24,683	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
Pesetas hora presencia .....	1.101,825	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
Pesetas hora natural .....	773,686	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 .....	331,199	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
Bonificación festivos .....	980,744	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
Horas extras laborables .....	1.059,778	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
Horas extras festivos .....	1.198,201	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

*Profesional industrial primera A. Coeficiente = 1,02 Oficial tercera*

Salario .....	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720	1.090,720
Complemento salario .....	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	4,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683
Pesetas hora presencia .....	1.115,403	1.134,843	1.154,282	1.193,161	1.232,039	1.270,918	1.309,796	1.348,675	1.387,553	1.426,432	1.465,310	1.504,189	1.543,067	1.581,946	1.620,824	1.659,703	1.698,581	1.737,460	1.776,338
Pesetas hora natural .....	783,220	796,870	810,520	837,820	865,120	892,420	919,720	947,020	974,320	1.001,620	1.028,920	1.056,220	1.083,520	1.110,820	1.138,120	1.165,420	1.192,720	1.220,020	1.247,320
Nocturnidad .....	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199
Bonificación festivos .....	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744
Horas extras laborables .....	1.062,537	1.084,611	1.106,676	1.150,811	1.194,946	1.239,081	1.283,216	1.327,351	1.371,486	1.415,621	1.459,756	1.503,891	1.548,026	1.592,161	1.636,296	1.680,431	1.724,566	1.768,701	1.812,836
Horas extras festivos .....	1.201,459	1.227,471	1.253,473	1.305,490	1.357,508	1.409,525	1.461,542	1.513,560	1.565,577	1.617,594	1.669,611	1.721,628	1.773,645	1.825,662	1.877,679	1.929,696	1.981,713	2.033,730	2.085,747

*Oficial segunda. Coeficiente = 1,03*

Salario .....	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511	1.097,511
Complemento salario .....	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683
Pesetas hora presencia .....	1.122,194	1.141,634	1.161,073	1.199,952	1.238,830	1.277,709	1.316,587	1.355,466	1.394,344	1.433,223	1.472,101	1.510,980	1.549,859	1.588,737	1.627,616	1.666,495	1.705,373	1.744,252	1.783,130
Pesetas hora natural .....	787,989	801,639	815,289	842,589	869,889	897,189	924,489	951,789	979,089	1.006,389	1.033,689	1.060,989	1.088,289	1.115,589	1.142,889	1.170,189	1.197,489	1.224,789	1.252,089
Nocturnidad .....	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199
Bonificación festivos .....	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744
Horas extras laborables .....	1.063,919	1.085,994	1.108,069	1.152,193	1.196,317	1.240,441	1.284,565	1.328,689	1.372,813	1.416,937	1.461,061	1.505,185	1.549,309	1.593,433	1.637,557	1.681,681	1.725,805	1.769,929	1.814,053
Horas extras festivos .....	1.203,087	1.229,102	1.255,102	1.307,116	1.359,131	1.411,145	1.463,160	1.515,174	1.567,188	1.619,203	1.671,217	1.723,231	1.775,245	1.827,259	1.879,273	1.931,287	1.983,301	2.035,315	2.087,329

*Oficial primera. Coeficiente = 1,04*

Salario .....	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304	1.104,304
Complemento salario .....	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683	24,683
Pesetas hora presencia .....	1.128,988	1.148,427	1.167,866	1.206,745	1.245,623	1.284,502	1.323,380	1.362,259	1.401,137	1.440,016	1.478,894	1.517,773	1.556,651	1.595,530	1.634,408	1.673,287	1.712,165	1.751,044	1.789,922
Pesetas hora natural .....	792,759	806,409	820,059	847,359	874,659	901,959	929,259	956,559	983,859	1.011,159	1.038,459	1.065,759	1.093,059	1.120,359	1.147,659	1.174,959	1.202,259	1.229,559	1.256,859
Nocturnidad .....	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199	331,199
Bonificación festivos .....	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744	980,744
Horas extras laborables .....	1.065,300	1.087,377	1.109,442	1.153,576	1.197,710	1.241,844	1.285,978	1.330,112	1.374,246	1.418,380	1.462,514	1.506,648	1.550,782	1.594,916	1.639,050	1.683,184	1.727,318	1.771,452	1.815,586
Horas extras festivos .....	1.204,715	1.230,731	1.256,729	1.308,743	1.360,757	1.412,771	1.464,785	1.516,799	1.568,813	1.620,827	1.672,841	1.724,855	1.776,869	1.828,883	1.880,897	1.932,911	1.984,925	2.036,939	2.088,953

*Corrección por pase de 284,6 pesetas de incentivo a salario,  
en junio de 1996*

Se constata que al efectuar el pase de las 284,6 pesetas de incentivo a salario, en fecha 1 de junio de 1996, se produce una diferencia entre las percepciones teóricas que se habrían abonado sin efectuar el pase mencionado, con respecto a las percepciones reales que se han de devengar a partir de 1 de junio de 1996, según los nuevos valores salariales resultantes.

Esta diferencia varía en función de cada equipo:

Tres equipos: 10.093 pesetas.  
Equipo A: 30.157 pesetas.  
Equipo B: 28.023 pesetas.  
Equipo C: 30.157 pesetas.  
Equipo D: 21.619 pesetas.  
Equipo E1: 34.853 pesetas.  
Equipo F1: 26.315 pesetas.  
Equipo G1: 30.584 pesetas.  
Equipo H1: 24.180 pesetas.  
Equipo E2: 34.853 pesetas.  
Equipo F2: 25.746 pesetas.  
Equipo G2: 30.015 pesetas.  
Equipo H2: 21.477 pesetas.

Los trabajadores afectados percibirán esta cantidad junto con las gratificaciones de julio y diciembre (50 por 100 en cada paga).

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**5373** *RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 1998, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza el uso de los interruptores automáticos magnetotérmicos marca «Terasaki», modelo TemDin, fabricados por «Terasaki España, Sociedad Anónima», como limitadores de corriente a efectos de facturación de la energía eléctrica, con un poder de corte de 6 kA.*

Vista la solicitud formulada ante esta Dirección General por «Terasaki España, Sociedad Anónima», con domicilio social en Granollers (Barcelona), calle Roma, sin número;

Resultando que por Resolución de la Dirección General de la Energía de fecha 30 de marzo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de fecha 21 de abril) se autorizó el uso de los interruptores automáticos magnetotérmicos (ICP-M) marca «Terasaki», modelo TemDin, en sus ejecuciones unipolar, unipolar con neutro, bipolar, tripolar, tripolar con neutro y tetrapolar, para las intensidades nominales 1,5, 3, 3,5, 5, 7,5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 y 63 A, tensiones 220/380 V para unipolares, 220 V para unipolares con neutro y 380 V para el resto de las ejecuciones, con un poder de corte de 4.500 A, frecuencia de 50 Hz;

Visto el informe número 94003/381/97, suplemento 1, emitido por el Laboratorio de Material Eléctrico de la Asociación de Investigación Eléctrica (ASINEL), en el que se especifica que los ensayos realizados según la norma UNE 20317-88 + 1.ª modelo 93 a los interruptores automáticos de control de potencia con reenganche manual (ICP-M) han sido satisfactorios, conforme a las exigencias de la referida norma;

Considerando lo dispuesto en los artículos 15, 21, 22 y 23 del Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía y en la Orden de 12 de enero de 1995 por la que se establecen tarifas eléctricas en la que se especifica que los interruptores de control de potencia responderán a un modelo y tipo de los autorizados por la Dirección General de la Energía,

Esta Dirección General ha resuelto autorizar el uso como limitadores de corriente a efectos de facturación de la energía eléctrica de los interruptores automáticos magnetotérmicos de control de potencia con reenganche manual (ICP-M) fabricados por «Terasaki España, Sociedad Anónima», marca «Terasaki», modelo TemDin, en sus ejecuciones unipolar, unipolar con neutro, bipolar, tripolar, tripolar con neutro y tetrapolar para las intensidades nominales 1,5, 3, 3,5, 5, 7,5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 y 63 A, tensiones 220/380 V para unipolares, 220 V para unipolares con neutro y 380 V para el resto de las ejecuciones, poder de corte 6.000 A y frecuencia 50 Hz.

Contra la presente Resolución cabe interponer recurso ordinario ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía en el plazo de un mes, de acuerdo con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 18 de febrero de 1998.—El Director general, Antonio Gomis Sáez.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**5374** *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 1998, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «Landini», modelo CS-24, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores marca «Landini», modelo CS-24, versión 4RM.*

A solicitud de «Landini Ibérica, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco:

Primero.—Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación de la estructura de protección marca «Landini», modelo CS-24, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores marca «Landini», modelo DT 65 V, versión 4RM.

Segundo.—El número de homologación asignado a la estructura es EP6b/9801.a(1).

Tercero.—Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el Código VII OCD, método estático, por la Estación de Ensayos del IMA de la Universidad de Bolonia (Italia), y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

Cuarto.—Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 11 de febrero de 1998.—El Director general, Rafael Milán Díez.

**5375** *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 1998, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de los tractores marca «John Deere», modelo 5400 N AS.*

Solicitada por «John Deere Ibérica, Sociedad Anónima», la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo 5400 AS, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas: