

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3459

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 10/89

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Española del Zinc, S.A.», de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 21-3-89, cuya representación de la empresa, está formada por la representación de la empresa y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T. y C.T.I., y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 5-4-89, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 5 de abril de 1989.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 154)

TÍTULO I

Artículo 1.º—Ámbito funcional.

Las normas del presente convenio se extenderán a la fábrica Española del Zinc, S.A., situada en el Hondón Torreciega, Cartagena, encuadrada como Industria Siderometalúrgica y comprenderán al personal de la misma, con excepción del directivo, titulado y jefes administrativos.

Artículo 2.º—Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1989 y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 1990, entendiéndose prorrogado de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en plazo y forma, según la normativa vigente o al menos con dos meses de antelación a la terminación del mismo.

Artículo 3.º—Cláusula de vinculación total, garantía y absorción.

Los pactos que se contienen en este convenio han sido concertados de forma tal que el consentimiento pactado por ambas partes lo es en la totalidad armónica de todas sus previsiones en el sentido de que no puede alterarse ninguna de sus cláusulas contempladas en una relación sistemática las unas y las otras.

Las condiciones económicas del presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal sujeto a su ámbito de aplicación.

Por ser más beneficioso en conjunto y cómputo anual para los trabajadores a que afecta, sustituye a las que se estuviesen aplicando fijadas por cualquier normativa hasta la fecha de su entrada en vigor.

Se respetará siempre cualquier condición más beneficiosa que, en su conjunto y cómputo anual tuviese cualquier trabajador de la empresa.

Las disposiciones legales y reglamentarias futuras que impliquen variación económica en todo o en algunos de sus aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en conjunto y cómputo anual superasen el nivel de este convenio, también considerado en conjunto y cómputo anual en cada uno de los niveles de calificación.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 4.º—Principio fundamental.

Es función y responsabilidad de la Dirección de la empresa la organización del trabajo. No obstante, se hace un llamamiento a todo el personal para con su colaboración e interés en el desarrollo de los principios que se establecen, se consigan los fines de mejora propuestos. Para ello la Dirección de la empresa consultará con el Comité de Trabajadores de la misma, para el mejor desarrollo de los cambios previstos.

Artículo 5.º—Racionalización del trabajo.

Es uno de los aspectos fundamentales la creación de una estructura de categorías profesionales y retribuciones totalmente ajustadas al régimen de fabricación de la empresa.

Artículo 6.º—Valoración de los distintos puestos de trabajo.

Se enumeran a continuación los factores considerados para calificar los puestos de trabajo del personal obrero, consistentes en:

- Formación.
- Experiencia.
- Iniciativa.
- Esfuerzo físico.
- Esfuerzo mental o visual.
- Responsabilidad sobre equipos.
- Responsabilidad sobre productos.
- Responsabilidad sobre seguridad de otros.
- Responsabilidad sobre trabajos ajenos.

—Riesgos profesionales.

—Ambiente de trabajo.

Artículo 7.º—Niveles de calificación.

Con objeto de obtener la debida correlación de los distintos puestos de trabajo y por su conexión más sencilla con el sistema de retribuciones, se establecen unos niveles apoyándose en la aplicación de los factores enumerados en el artículo anterior, en los cuales quedan encuadrados todos los puestos de la fábrica, que se relacionan a continuación

a) Personal obrero.

Nivel 1; Personal que comprende, personal de prueba.

2; nivel mínimo de especialistas de fabricación, servicios y limpiadoras.

3; especialista en fabricación y especialista en mantenimiento.

4; especialista en fabricación y especialista en mantenimiento.

5; Oficial 3.ª en mantenimiento, nivel máximo para especialista, nivel mínimo para profesional metalúrgico.

6; nivel mínimo de Oficial 2.ª de mantenimiento.

7; Oficial 2.ª de mantenimiento.

8; nivel mínimo para Oficial 1.ª de mantenimiento.

9; Oficial 1.ª de mantenimiento.

10; clasificación personal.

11; clasificación personal.

b) Personal subalterno.

1; Telefonista.

2; Enfermero, Guarda y Listero.

3; Basculero y Chóferes.

4; Conserje, Cabo de Guardas y Chóferes de Turismo.

5; Clasificación personal

c) Personal empleado.

1; Auxiliares Administrativos y de Laboratorio, Calcador.

2; Nivel mínimo para Oficiales de 2.ª; Analistas de 2.ª y Delineantes de 2.ª.

3; Nivel mínimo para Encargados.

4; Encargados.

5; Encargados.

6; nivel mínimo para Analistas de 1.ª

7; nivel mínimo para Oficial de 1.ª y Delineante de 1.ª

8; Nivel mínimo para Contramaestre.

9; Clasificación personal.

Quedan también incluidos en las normas del presente convenio los trabajadores menores de 18 años que estén en períodos de formación.

Aunque la valoración de los distintos puestos de trabajo se ha realizado al ir cambiando o modificando los procesos de fabricación, la Dirección de la Empresa se compromete, cuando sea requerida para ello por el Comité de Empresa, a revisar la citada valoración, con intervención del Comité de Empresa. Esta revisión no podrá tener consecuencias económicas, es decir, el nivel medio ponderado anterior y posterior a la revisión prevista, tendrá las mismas condiciones económicas.

Artículo 8.º—Plantilla.

En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral en la empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa según las necesidades de la misma.

En consecuencia la Dirección de la empresa podrá establecer o modificar la plantilla de acuerdo con el párrafo anterior, pero teniendo en cuenta lo previsto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, en caso de reducción de la misma y todo ello sin menoscabo de los derechos individuales que dan al trabajador tanto el convenio como la legislación aplicable.

Artículo 9.º—Ingresos.

Para la selección e ingreso del personal, la empresa podrá realizar las pruebas que considere oportunas. Superadas las mismas, clasificará al personal con arreglo a las condiciones para las que va a ser contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborables.

El empresario y el trabajador, están, respectivamente, obligados realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

En igualdad de condiciones la empresa concederá prioridad a las solicitudes de ingreso de los hijos de los trabajadores fallecidos, pensionistas, jubilados o en activo. Trimestralmente dará cuenta al Comité de los ingresos habidos.

En las pruebas de selección realizadas para cubrir vacantes, deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa, que preferentemente será del Departamento o Nave donde se va a cubrir el puesto de trabajo.

Artículo 10.º—Ascensos, progresión y promoción del personal.

Se establece como criterio para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de actitudes mínimas para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo, que juzgarán la Dirección y el Comité de Empresa.

Quedan exceptuados los puestos que impliquen autoridad, mando o especial confianza, que ascenderán por libre designación de la Dirección de la empresa, que atenderá especialmente a la capacidad profesional, dotes de mando en su caso, antigüedad y condiciones humanas. De ello se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 11.º—Movilidad del personal.

Al objeto de adaptar la plantilla de una unidad cualquiera a las necesidades técnicas y económicas de la producción, el personal podrá ser trasladado de una unidad a otra, o de un puesto de trabajo a otro, dentro de la misma unidad, respetándose su categoría profesional. La Dirección procurará en lo posible que la calificación del nuevo puesto de trabajo ocupado como consecuencia de un cambio por aplicación de lo anterior, permanezca al mismo nivel que el puesto que anteriormente tuviera la persona afectada.

De no ser así en el caso de que el nivel a ocupar sea inferior al del puesto que regularmente venía desempeñando y no esté compensada la diferencia económica por algún plus (ya sea de puesto, de calidad o cantidad) se respetará el nivel anterior durante un período de 30 días, garantizándose durante ese tiempo el cobro del nivel superior. Durante este tiempo se estudiará conjuntamente con el Comité, Secciones Sindicales y la Dirección de la empresa.

Artículo 12.º—Derechos laborales y económicos.

Los derechos laborales y económicos de un trabajador serán en cada momento los que correspondan por el puesto que efectivamente desempeñen los personales —incluso los adquiridos en nivel superior— debido a la clasificación personal.

Artículo 13.º—Absentismo, Seguridad e Higiene.

La organización del trabajo, la necesidad de compensar las mejoras económicas que suponen este Convenio, compromete al personal, representado por el Comité de Empresa, y a la Dirección, a luchar contra el absentismo en todas sus facetas, ya que ambas partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce, así como en la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad. Por ello el Comité de Empresa colaborará con la Dirección en el control del absentismo al cual se somete todo el personal.

Asimismo la Dirección, el Comité y el personal prestarán su máxima ayuda y entusiasmo para conseguir unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene y ambiente en el trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. En este sentido la Dirección y el Comité de Empresa estudiarán y aplicarán normas sobre material de protección.

Artículo 14.º—Jornada de Trabajo, horario y vacaciones.

La jornada de trabajo durante la vigencia del convenio para todo el personal sujeto al mismo será de 1.826 horas y 27 minutos efectivos de trabajo. Su desarrollo y horario se establece en el Anexo I.

El período de vacaciones anuales retribuidas será para todo el personal de 30 días naturales.

Artículo 15.º—Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada de trabajo definida en el calendario laboral. Su limitación viene impuesta por la legislación vigente.

El personal a turno a que se refiere el anexo V, debido a su responsabilidad sobre las personas, equipo, o productos, en caso de no presentarse su relevo, vendrá obligado sin excusa, una vez acabada su jornada, a permanecer en su puesto de trabajo hasta un máximo de 8 horas. Esta obligación sólo alcanzará al primer día, si la ausencia del relevo es continuada.

Ante la repercusión que puedan tener estas ausencias, tanto en la marcha de la fábrica como en los trabajadores, es ineludible la necesidad del preaviso, aún en las ausencias con causa justificada.

Para mejor control y reducción de las horas extraordinarias, mensualmente se pasará un informe al Comité de Empresa sobre la naturaleza y cuantía de las realizadas en ese período de tiempo.

TITULO III**Condiciones económicas****Artículo 16.º—Principio fundamental.**

Dicho principio se basa en la equitativa distribución de las aportaciones a realizar por mano de obra, para que cada trabajador reciba la parte proporcional que por este concepto corresponde por su participación en la producción de la empresa, teniendo en cuenta su categoría profesional, sus condiciones personales, las del puesto desempeñado y las condiciones de cantidad y calidad del trabajo realizado.

Artículo 17.º—Retribución del trabajo.

Se considera constituida por todas las percepciones y servicios que perciban los trabajadores por su condición de productores de la empresa y por el trabajo realizado.

Se clasificará de acuerdo con el Decreto de ordenación del salario de 17 de agosto de 1973 y la O.M. de 22 de noviembre del mismo año, que lo desarrolla.

Artículo 18.º—Salario base.

Es salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresa el artículo 5 del Decreto de Ordenación del Salario.

Artículo 19.º—Salario calificador.

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo como resultado de la valoración del mismo. Está compuesto por el salario base especificado en el artículo anterior más el complemento de puesto de trabajo.

Especialmente se han valorado los riesgos, circunstancias y ambiente en que se realiza el trabajo, según se hace constar en el artículo 6.º y calificado en el artículo 7.º de este convenio. Por tanto, y de acuerdo con la normativa vigente, el devengo calificador absorbe la bonificación que establece el artículo 77 de la Ordenanza Laboral para el personal que haya de realizar labores excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas.

La cuantía de estos salarios se establecen en la Tabla I del Anexo II.

Artículo 20.º—Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará en las condiciones que prevé el artículo 66 de la Ordenanza Laboral y se abonará de acuerdo con los niveles que figuran en la tabla II del Anexo II.

Artículo 21.º—Turnicidad.

Al no estar valorado en los puestos de trabajo del personal obrero la rotación de horarios, se establece un plus por este concepto para el personal que preste sus servicios continuados en mañana, tarde y noche y los corretornos.

Este plus, que se encuadra por su naturaleza como complemento de puesto de trabajo, se cuantifica para cada caso en la tabla III del Anexo II.

Artículo 22.º—Nocturnidad.

Con el carácter funcional que le otorga su naturaleza—complemento de puesto de trabajo— y en las condiciones que prevé la legislación vigente, se abonará un plus por este concepto cuya cuantía queda reflejada en la tabla IV del Anexo II.

Artículo 23.º—Plus de convenio.

Con la naturaleza de complemento de calidad y cantidad de trabajo se establece un plus de convenio cuya cuantía figura en la tabla V del Anexo II.

Artículo 24.º—Complemento de participación en la producción.

Con el carácter y naturaleza de calidad y cantidad de trabajo (complemento) y para la más perfecta y constante colaboración de los elementos de la producción, una de las finalidades del presente convenio es el establecimiento de unos complementos que figuran en los anexos para el personal que en los mismos se especifica.

Tanto la Dirección como los trabajadores se comprometen a efectuar las tareas o destajos reflejados en los anexos del convenio, en las condiciones establecidas en los mismos.

Artículo 25.º—Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

Se considera como complemento de vencimiento periódico superior al mes las gratificaciones extraordinarias y par-

ticipación en beneficios. Estos complementos se establecen en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose en los seis meses anteriores a las fechas de su devengo.

No obstante lo anterior, el personal cuya relación laboral con la empresa se extinga a causa de una incapacidad permanente total, muerte y jubilación, tendrá derecho al cien por cien de los devengos por este concepto, correspondientes al semestre en que haya ocurrido la extinción de la relación laboral.

1.—Gratificaciones extraordinarias.

Se fijan dos: Navidad y julio, que se abonarán al personal en plantilla en la fecha de su devengo, de acuerdo con las condiciones anteriores y con su nivel de calificación. Si en el semestre correspondiente se hubiese ocupado, al menos durante tres meses, un nivel superior, se considerará éste para el cómputo.

1.1. Navidad.

Fecha de devengo: 15 al 18 de diciembre.

Cuantía: La fijada en la tabla número VI del Anexo II.

Garantía: Para todo el personal en plantilla en la fecha de su devengo y con antigüedad superior a un año, se garantizan 30 días de salario mínimo interprofesional y antigüedad.

1.2. Julio.

Fecha de devengo: 1.º de julio.

Cuantía: La fijada en la tabla número VII del Anexo II.

2.—Participación en beneficios.

Fecha de devengo: Por mitades, a la víspera de la Virgen de la Caridad y el 1.º de octubre.

Cuantía: La fijada en la tabla número VIII, del Anexo II.

Artículo 26.º—Horas extraordinarias.

Todas las horas extraordinarias se abonarán según la Tabla IX del Anexo II.

Artículo 27.º—Percepción por tiempo no trabajado.

1.—Vacaciones.

Las vacaciones se abonarán a razón de la media percibida en los 90 días anteriores a su disfrute. Cuando se disfruten durante los tres primeros meses del año, se abonarán con arreglo al salario del nuevo convenio.

2.—Domingos y festivos.

Su abono será por los conceptos que establecen las disposiciones legales vigentes y su cuantía se determinará por los salarios calificadores correspondientes a cada nivel, más la antigüedad, sin que en ningún caso se comprendan el plus de convenio ni ningún otro.

Para el personal de tres turnos todos los días festivos, efectivamente trabajados, no se estimarán como trabajos extraordinarios, abonándose la cantidad que se indica en la tabla X del Anexo II. El día 4 de diciembre, —Sta. Bárbara— tendrá la consideración de día festivo.

Artículo 28.º—Devengo.

La forma de devengo para todo el personal será mensual.

Los conceptos a devengar serán:

Salario calificador, gratificaciones extraordinarias, en las fechas indicadas antigüedad, plus de convenio, turnicidad, nocturnidad y horas extraordinarias.

Para el personal obrero se consideran conceptos a devengar lo siguiente:

30,5 salarios calificadores y antigüedad correspondiente.

25 pluses de convenio.

25 turnicidades para el personal a turno correspondiente.

Artículo 29.º—Atenciones sociales.

1. La empresa destinará las siguientes cantidades anuales a los fines que se indican. El modo y cuantía de su reparto, será acordado por el Comité de Trabajadores de este convenio. A los únicos efectos de la distribución de las cantidades, se considera que el personal afectado en todo aquel perteneciente a la plantilla de Zinsa, incluido o no en el Convenio, presente en cada momento.

Los conceptos y cantidades serán:

—Becas de estudio: 2.600.000 ptas./año.

—Juguetes: 620.000 ptas./año.

—Autobuses a playas y excusiones: 735.000 ptas./año.

—Fiestas de Sta. Bárbara: 1.750.000 ptas./año.

2. Aumento de niveles por jubilación:

Personal obrero: 18 meses antes de la fecha de su jubilación se le situará dos niveles superiores a título personal.

Personal empleado y subalterno: 18 meses de la fecha de su jubilación se le situará un nivel superior a título personal.

3. Seguro de Grupo: El capital asegurado por el Seguro de Grupo que Española del Zinc, S.A. tiene contratado para todos sus trabajadores, en los supuestos de muerte y de incapacidad absoluta y permanente, se mantienen en los valores que tiene actuales.

4. Jubilación: La Dirección de la empresa respetará la jubilación a los 64 años en las condiciones legalmente establecidas.

5. Santa Bárbara: Todo el personal presente en fábrica el día 3 de diciembre percibirá una gratificación por la festividad de la Patrona, equivalente a 25.500 pesetas (veinticinco mil quinientas pesetas), esta cantidad será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores. No se descontará como tiempo no trabajado el perdido a causa de enfermedad o accidente que no haya sido, imputado a negligencia del trabajador.

TITULO IV

Práctica sindical

Artículo 30.º—Principio general.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la empresa y su proceso productivo.

A N E X O S

ANEXO I

Calendario laboral y horario

La jornada laboral pactada, de acuerdo con el artículo 14, será de 1.826 horas y 27 minutos, para todo el personal.

Los dos grupos más importantes de trabajadores cumplirán la citada jornada de acuerdo con el siguiente calendario:

1.—Jornada ordinaria.

—Desde el 1 de octubre hasta el 15 de junio:

Jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes, que se realizará de la siguiente forma:

De 8 h. a 13 h. y de 15 h. a 18 h.

—Desde el 16 de junio hasta el 30 de septiembre:

Jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, que se realizará de la siguiente forma:

De 7 horas a 15 horas.

2.—Jornada de turno.

228 días de trabajo, como cómputo medio anual, a 8 horas diarias y 30 días de vacaciones (que comprenderán 9 días de franqueo).

3.—Para el personal empleado que disfrute jornada intensiva de verano, la distribución de su jornada anual se realizará de la siguiente forma:

Horario de mañana.

Del 1 de octubre al 23 de octubre: De 8 h. a 14 h.

Del 24 de octubre al 15 de junio: De 8 h. a 13,45 h.

Horario de tarde: Del 1 de octubre al 15 de junio de 15,30 a 18 h.

Jornada intensiva.

Del 16 de junio al 30 de septiembre de 8 a 14 horas.

Todos los sábados del año, serán alternos, y su horario de 8 a 12.

ANEXO II

Tabla I.—Salario calificador.

a) Personal obrero.

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS/DIA</u>
1	2.220
2	2.253
3	2.287
4	2.318
5	2.350
6	2.383
7	2.415
8	2.447
9	2.479
10	2.511
11	2.544
12	2.576

b) Personal subalterno

	<u>PESETAS/MES</u>
1	65.041
2	70.804
3	75.124
4	79.737

c) Personal empleado

	<u>PESETAS/MES</u>
1	71.092
2	75.993
3	80.020
4	84.920
5	88.953
6	93.273
7	96.442
8	99.601
9	102.493
10	104.962

<u>PINCHES</u>	<u>PESETAS/DIA</u>
16 años	839
17 años	1.265

Tabla II.—Antigüedad.

- a) Personal obrero: 78 ptas./quinquenio y día.
 b) Personal subalterno: 2.321 ptas./quinquenio y mes.
 c) Personal empleado: 2.727 ptas./quinquenio y mes.

Tabla III.—Turnicidad.

Personal a tres turnos: 132 pesetas/día.

Tabla IV.—Nocturnidad.

- a) Personal obrero y subalterno: 333 ptas./día trabajado.
 b) Personal empleado: 348 ptas./día trabajado.

Tabla V.—Plus de convenio.

- a) Personal obrero: 837 ptas./día.
 b) Personal subalterno: 20.972 ptas./mes.
 c) Personal empleado: 20.972 ptas./mes.
 d) Pinches: 251 ptas./día.

Tabla VI.—Paga de Navidad (Antigüedad no incluida).

Personal obrero.

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
1	62.775
2	63.765
3	64.725
4	65.715
5	66.675
6	67.665
7	68.625
8	69.585
9	70.545
10	71.505
11	72.495
12	73.455

Personal subalterno

1	62.369
2	68.132
3	72.452
4	77.065

Personal empleado

1	68.420
2	73.321
3	77.348
4	82.248
5	86.281
6	90.601
7	93.770
8	96.929
9	99.821
10	102.290

Tabla VII.—Paga de julio (Antigüedad no incluida).

Personal obrero.

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
1	58.590
2	59.580
3	60.540
4	61.530
5	62.490
6	63.480
7	64.440
8	65.400
9	66.360
10	67.320
11	68.310
12	69.270

Personal subalterno

1	55.379
2	61.142
3	65.462
4	70.075

c) Personal empleado

1	61.430
2	66.331
3	70.358
4	75.258
5	79.291
6	83.611
7	86.780
8	89.939
9	92.831
10	95.300

Tabla VIII.—Participación en beneficios.

a) Personal obrero.

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
1	66.944
2	68.283
3	69.580
4	70.877
5	72.174
6	73.471
7	74.768
8	76.023
9	77.320
10	78.617
11	79.914
12	81.211

b) Personal subalterno

1	64.517
2	72.200
3	77.958
4	84.112

c) Personal empleado

1	72.592
2	79.119
3	84.485
4	91.023
5	96.399
6	102.163
7	106.378
8	110.594
9	114.453
10	117.738

d) Pinches

16 años	25.773
17 años	38.911

Tabla IX.—Valor de las horas extraordinarias

a) Personal obrero

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
1	675
2	736
3	746
4	760
5	771
6	783
7	795
8	808
9	819
10	832
11	843
12	856

b) Personal subalterno

2	746
	Enferme- ro y guarda
4	843
	Cabo de Guardas

c) Personal empleado

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
3	843
4	905
5	958
6	1.012

Tabla X.—Valor de los trabajos en Festivos.

a) Personal obrero.

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
1	2.678
2	2.731
3	2.782
4	2.835
5	2.886
6	2.939
7	2.990
8	3.042
9	3.093
10	3.144
11	3.197
12	3.248

b) Personal subalterno

2	2.888
4	3.364

c) Personal empleado

3	3.380
4	3.641
5	3.856
6	4.086

ANEXO III

Electrolisis I-Desplacado, 1.569 pesetas.

Electrolisis II-Desplacado, 1.705.

Electrolisis II-Limpieza FILAS, 1.569.

Electrolisis II-Complemento limpieza de filas, 9.686.

Fabricación de ánodos, 361 ptas./ánodo.

Electrolisis

1.—Desplacadores.

1.1.—Organización del trabajo.

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que desarrollan y la directa influencia del mismo en el rendimiento de la instalación, el trabajo lo realizarán a tarea en 274 días al año, de acuerdo con la siguiente jornada de trabajo.

Electrolisis I.

274 días de trabajo al año, a tarea, en jornada nocturna. Esta jornada comenzará a las 23 horas.

No obstante, mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo se seguirá realizando la jornada de la misma forma que se realiza en la actualidad.

Electrolisis II.

274 días de trabajo al año, a tarea, en régimen de trabajo a turno de mañana, tarde y noche o a jornada continuada. La jornada de noche dará comienzo a las 23,00 horas.

1.2.—Calificación del puesto de trabajo.

Los niveles correspondientes serán los que se indican a continuación:

Electrolisis I: Nivel 4.

Electrolisis II: Nivel 4.

1.3.Cantidad y calidad de trabajo.

Si bien el desarrollo del trabajo en cuanto a operaciones a efectuar es semejante en ambas electrolisis, al ser distintas las características de las mismas, se da lugar a algunas diferencias perfectamente conocidas por los interesados y la propia instalación.

La secuencia de operaciones de extracción, desplazado, limpieza de cátodos y sus contactos, aplanado y cambio de ánodos y cátodos, etc. deberá desarrollarse como hasta ahora, de manera que el equipo quede en las mejores condiciones para que su rendimiento sea el máximo posible.

Igualmente y con el mismo fin participarán en la limpieza de filas en las condiciones actualmente establecidas.

Por las distintas condiciones de cada instalación, la cantidad de trabajo a desarrollar diariamente en la tarea, es la que se indica a continuación:

Electrolisis I.—Fila y media: 360 cátodos.

Electrolisis II.—Una fila: 616 cátodos.

1.4.—Condiciones económicas.

Electrolisis I.—Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, es decir, se realice el desplazado por las mañanas, cada desplazador percibirá un plus o prima de desplazado por la realización de las tareas señaladas, que se fija en la cantidad de 1.569 pesetas por jornada realizada.

La posible modificación de la jornada, la realización del mismo trabajo, en período nocturno, llevará consigo la percepción del plus de nocturnidad equivalente a 333 pesetas por día trabajado de noche y al aumento de la prima de desplazado que se fijará en la cantidad de 1.705 pesetas, por la realización de la tarea y por jornada realizada.

Electrolisis II.—Cada desplazador percibirá un plus o prima de desplazado que se fija por jornada realizada en la cantidad de 1.705 pesetas.

No obstante, los trabajadores que se relacionan a continuación, mientras mantengan su condición de desplazadores y no sean trasladados de puesto de trabajo, tendrán garantizada la percepción de la prima de desplazado los 274 días que teóricamente tienen la obligación de desplazar.

Relación de desplazadores:

Don José Navarro Jiménez; don Manuel Lorente Martínez; don Sebastián Fernández Canata; don José López Ruiz; don Pedro Redondo Pérez; don Antonio Tébar López; don Francisco Pérez Hernández; don Bernabé Sanz Zapata; don Antonio Moreno Rubio; don Salvador Gutiérrez Hernández; don Luis Conesa Hernández; don Isidro López Ruiz; don Pedro Paterna Martínez.

De igual forma, la realización del trabajo en régimen de trabajo a turno, de mañana, tarde y noche, llevaría aparejada la percepción de los pluses de nocturnidad (333 pesetas/día trabajado de noche) y turnicidad (132 pesetas por 25 días cada mes).

Limpieza de filas de electrolisis II:

1.569 pesetas/día, durante dos días como máximo.

1.5. Trabajo a tarea.

Si bien en el apartado 1.1. del presente anexo se establece que «el trabajo lo efectuarán a tarea en 274 días al año», las modificaciones en la organización del trabajo, y únicamente las modificaciones pueden dar lugar a la existencia continuada de días en que no se realice la tarea de desplazado, en este

caso se tratará que los trabajadores afectados realicen algunas tareas alternativas, con el fin de no perder el total de la prima.

2.—Limpieza de filas.

El personal que preste sus servicios en este cometido en la electrolisis II, percibirá un complemento de cantidad y calidad de trabajo de 9.686 pesetas por la limpieza de cada dos filas, equivalentes a 28 baños que es el que comprende la operación.

Dicha cantidad se repartirá entre todos los trabajadores que intervengan en la misma, excepto los desplazadores, cuya percepción por intervenir en dicho trabajo queda recogida en el apartado primero de este anexo.

3.—Fabricación de Anodos.

3.1.—Organización del trabajo.

Mientras las circunstancias no hagan necesaria su modificación, el trabajo se desarrollará en jornada partida, de acuerdo con el calendario laboral correspondiente.

3.2. Calificación del puesto de trabajo.

En razón a la especialización del trabajo desarrollado en esta sección, se fija el Nivel 4 para el personal afecto a la misma.

3.3. Cantidad y calidad de trabajo.

Teniendo en cuenta que la totalidad del trabajo que ha de desarrollar esta Sección comprende todas las operaciones necesarias desde la retirada de ánodos viejos desde las plantas de desplazado, hasta la colocación de los ánodos nuevos en los bastidores de almacenamiento de dichas plantas, en los puntos próximos a su utilización, incluyendo la descarga y transporte de lingotes de plomo desde el camión a pie de hornos, y que los ánodos a fabricar se harán 8/7 por 10 por hombre y jornada.

A efectos del cómputo de rendimientos, se considerará la siguiente equivalencia para los períodos de tiempo dedicados a la fabricación de barras de soporte:

5 barras = a 3 ánodos, sean de una u otra electrolisis.

3.4. Condiciones económicas.

El exceso de producción sobre el rendimiento fijado, en caso de alcanzarse, se abonará a razón de:

361 pesetas por ánodo.

Teniendo en cuenta la equivalencia establecida para el número de barras fabricadas a efectos de liquidación.

ANEXO IV

Polvo de zinc metalúrgico

Habiendo desaparecido el sistema de fabricación de polvo de zinc metalúrgico, quedan eliminadas las cláusulas fija-

das en convenios anteriores. No obstante, si en un futuro se pusiera de nuevo en marcha, se volverían a negociar las primas que en otros convenios se establecían.

ANEXO V

Como complemento al segundo párrafo del artículo 15 del actual convenio, se consideran puestos de responsabilidad, a los que allí se hace mención, los siguientes:

—Todos los encargados a turno de las distintas instalaciones.

—El Metalúrgico de Contacto de la instalación de ácido sulfúrico.

—El Metalúrgico de Calderas de la instalación de tostación.

—El electricista de turno de sala de mandos.

—Electricista de guardia de baja tensión.

—El operario de central térmica, siempre que esté en marcha tostación.

—El operario de tratamiento de aguas.

—El especialista de turno en Compresores y Torre de Refrigeración.

ANEXO VI

En caso de que exista variación en mejoras en la Legislación Vigente sobre el Plus de Distancia, la Dirección de la empresa respetaría la condición más beneficiosa para los trabajadores afectados a este tipo de plus, que estén acogidos al presente convenio colectivo.

ANEXO VII

Atenciones sociales

Se fija como fecha para la percepción de becas de estudios (ayudas) la del 10 de septiembre, previa presentación de la documentación necesaria.

ANEXO VIII

1.º—La Dirección de la empresa pone a disposición del Comité la cantidad de 140.000 pesetas (ciento cuarenta mil) para asuntos propios del mismo, que deberá justificar puntualmente.

2.º—Personal de servicios.

Durante 1989 y 1990 se negociará el disfrute de tres tardes libres cada año.

2.º—Personal de servicios.

Durante 1989 y 1990 se negociará el disfrute de tres tardes libres cada año.

3.º—Llamadas.

El personal de servicios que sea llamado para su incorporación inmediata al trabajo, tendrá derecho a la percepción del concepto retributivo de «llamada».

El personal de turno, que sea llamado una vez acabada su jornada, para cubrir un puesto de trabajo, dentro de las 16 horas siguientes a la finalización de su jornada habitual, tendrá derecho igualmente a la percepción del mismo concepto retributivo que el personal de servicios.

4.º—El personal de servicios que por necesidades de la fábrica tenga que prolongar su jornada, en principio lo hará hasta las 22 horas. Si por el desarrollo de la operación o el trabajo, fuera preciso ampliar dicho plazo, con la debida antelación llamará al jefe de servicios el cual ordenará lo que proceda. Si con la debida autorización del jefe de servicios fuera necesario continuar hasta después de las 22 horas, salvo pacto en contrario, la jornada del día siguiente se verá reducida en el exceso de horas que sobrepasen a las citadas 22 horas.

5.º—Para el personal de servicios el tiempo de descanso entre jornada que ha quedado establecido en el presente convenio en dos horas, (tiempo de la comida), se entiende concedido graciosamente por la empresa, en una hora y 30 minutos, bajo el compromiso del Comité de Empresa de no hacer uso de los posibles derechos que en materia de comedores pudieran por Ley, tener derecho.

6.º—Todo el personal afecto a este convenio, que por necesidades de trabajo tenga que prolongar su jornada, y especialmente el personal de turno, tendrá derecho al vale de la comida.

7.º—Seguridad e higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene estudiará las prendas de protección personal que deberán utilizar todos los trabajadores. La Dirección una vez recibida la información del Comité de Higiene y Seguridad, adoptará las medidas oportunas para llevarlo a efecto en el más breve plazo de tiempo posible.

8.º—En materia de higiene, se dotará al personal de una toalla al semestre y de tres pastillas de jabón de tocador, cada dos meses.

9.º—La Dirección de la empresa se compromete a lo largo del año, o con ocasión de la festividad de la Patrona Santa Bárbara, a aumentar a 5 trabajadores de categoría profesional.

CLAUSULA ADICIONAL

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, serán sometidas a la decisión de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Esta comisión estará integrada por un Presidente o Secretario, que será el que ha presidido el presente convenio, o actuando de Secretario, y seis vocales, tres de ellos designados por el Comité de Empresa y otros tres por la representación económica.

Esta Comisión queda constituida de la siguiente forma:

Secretario: Doña María del Rosario Reverte Campoy.

Representación Social:

Don Pedro Calderón Silva.

Don José Marín Zornoza.

Don José Luis Pulido Santamaría.

Suplente: Fco. J. López Cabrera.

Representación económica:

Don Juan Manuel Manrubia Conesa.

Don Ricardo Mulas Delgado.

Don Antonio Miranda Guillén.

Suplente: Don Juan Morales Soler.

Condiciones económicas para el año 1990.

Para el año 1990, a partir del momento en que se conozca y con efectos de 1.º de enero, se aplicará a las tablas automáticamente el coste del I.P.C. del año 1989, más tres puntos y medio.