

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 8184

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.—Convenios Colectivos

VISTO el expediente de convenio colectivo de trabajo para «Española del Zinc, S. A.», de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 23 de noviembre de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14 de diciembre de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

#### ACUERDA:

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.—Remitir el texto original del convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Murcia a 14 de diciembre de 1984.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

\* \* \*

En Cartagena, siendo las 10,30 horas del día 23 de noviembre de 1984, se reúnen en la sala de juntas de la empresa «Española del Zinc, S. A.», los componentes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo con asistencia de los señores que más adelante se relacionan y bajo la presidencia de don Pedro Valdivieso Hernández, actuando como secretario don José Martín Zornoza.

Presidente: Don Pedro Valdivieso Hernández.

Secretario: Don José Marín Zornoza.

#### Representación de la empresa:

Don Víctor González-Pumariega.  
Don Javier López-Alascio Sánchez.  
Don Santiago Guillén García.  
Don Antonio Miranda Guillén.

#### Representación de los trabajadores:

Don Manuel Guerrero García.  
Don Antonio Alvarez Jumilla.  
Don Juan González Díaz.

Don Pedro Díaz García.  
Don Ildefonso Belmonte Pérez.  
Don Manuel Muñoz González.  
Doña Rosario Reverte Campoy.  
Don Ceferino Marín García.  
Don Tomás Sánchez Coronado.  
Don Angel Páez Guillén.  
Don Antonio Sánchez Haro.  
Don José Marín Zornoza.

#### Suplente:

Don José Saura Martínez.

#### Centrales sindicales:

Don Ramón Martínez-Fortún Pujante (U. G. T.).

Abierta la sesión por el señor presidente, las partes llegan a un completo acuerdo y convienen aceptar el texto íntegro del convenio colectivo de trabajo (articulado y anexos), que se une firmado a este acta y que regirá desde el 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1986.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13,45 horas del día señalado en el encabezamiento, de todo lo cual yo, el secretario, doy fe con el visto bueno del señor presidente. También firman la presente acta todos los componentes de la mesa negociadora.—El secretario.—Visto bueno: El presidente.—Firmas ilegibles.

#### TITULO 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-Torreiega (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 1985 y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre del año 1986, 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.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio y sus anexos, únicamente tendrán vigencia para el año 1985, volviéndose a negociar para el año 1986.

##### 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 mantenimiento 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.

sulas 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 respetarán 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, superase el nivel de este convenio, también considerado en conjunto y cómputo anual en cada uno de los niveles de calificación.

## TITULO 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 que 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 los 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 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 equipo.
- Responsabilidad sobre producto.
- Responsabilidad sobre seguridad de otros.
- Responsabilidad sobre trabajos ajenos.
- Riesgo profesional.
- 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 fábrica que se relacionan a continuación:

#### a) Personal obrero:

Niveles	Personal que comprende
1.	Personal de prueba.
2.	Nivel mínimo de especialista de fabricación, servicios y limpiadoras.
3.	Especialista en fabricación y especialista en mantenimiento.
4.	Especialista en fabricación y especialista en mantenimiento.
5.	Oficial tercero en mantenimiento, nivel máximo para especialista, nivel mínimo para profesional metalúrgico.
6.	Nivel mínimo de oficial 2.º de mantenimiento.
7.	Oficial 2.º de mantenimiento.
8.	Nivel mínimo para oficial 1.º de mantenimiento.
9.	Oficial 1.º de mantenimiento.
10.	Clasificación personal.
11.	Clasificación personal.

#### b) Personal subalterno:

Niveles	Personal que comprende
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:

Niveles	Personal que comprende
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 analista de 1.ª.
7.	Nivel mínimo para oficial 1.º y delineante de 1.ª.
8.	Nivel mínimo para contraamaestre.
9.	Clasificación personal.

Quedan también incluidos en las normas del presente convenio los trabajadores menores de 18 años que estén en período 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 se compromete, cuando sea requerido para ello por el Comité de Empresa a revisar la citada valoración, con intervención del citado Comité. 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 rendi-

mientos 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.

El período de prueba será:

- 15 días para no cualificados.
- Un mes para profesionales de oficio.
- Tres meses para empleados.

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.

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

Se establece como criterio para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de aptitudes 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.—Movilidad de 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 (de puesto, cantidad o calidad), se respetará el nivel anterior durante 15 días naturales. Pasado este período se estudiará conjuntamente con el Comité, secciones sindicales y la Dirección de la empresa.

#### Artículo 12.—Derechos laborales y económicos.

Los derechos laborales y económicos de un trabajador serán en cada momento los que correspon-

dan por el puesto que efectivamente desempeñen los personales, incluso los adquiridos en nivel superior debido a la clasificación personal.

#### Artículo 13.—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 de 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 los trabajadores, estudiarán y aplicarán normas sobre material de protección.

#### Artículo 14.—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 establecen en el anexo I.

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

#### Artículo 15.—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 ocho 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, aun en las ausencias con causa justificada.

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

### TITULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 16.—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.—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 Salarial de 17 de agosto de 1973 y la O. M. de 22 de noviembre del mismo año, que lo desarrolla.

#### Artículo 18.—Salario base.

Es salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresa el art. 5.º del Decreto 2.280/1973, de 17 de agosto.

#### Artículo 19.—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 del 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 VI y calificado en el artículo VII 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 establece en la tabla I.

#### Artículo 20.—Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará en las condiciones que previene el artículo 76 de la Ordenanza Laboral y se abonará de acuerdo con los niveles que figuran en la tabla segunda del anexo II.

#### Artículo 21.—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.—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.—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.—Complemento de participación en la producción.

Con el carácter y naturaleza de calidad y cantidad de trabajo 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 realizar las tareas o destajos reflejados en los anexos del convenio en las condiciones establecidas en los mismos.

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

Se considera como complemento de vencimiento periódico superior al mes las gratificaciones extraordinarias y participación 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 100 por 100 de los devengos por este concepto, correspondiente 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: 30 días de salario calificador y antigüedad y 15 días de plus de convenio, entendiéndose estas cantidades para el personal empleado y subalterno como una mensualidad de salario calificador, antigüedad y dos tercios de plus de convenio.

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 salarios mínimos interprofesional y antigüedad.

##### 1.2.—Julio.—Fecha de devengo: 1.º de julio.

Cuantía: 30 días de salarios calificador y antigüedad y 10 días de plus de convenio, entendiéndose estas cantidades para el personal empleado y subalterno como una mensualidad de salario calificador, antigüedad y un tercio de plus de convenio.

##### 2.—Participación en beneficios.

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

Cuantía: 40 días de salario calificador o una paga mensual y un tercio de la misma para el personal empleado y subalterno. Su cuantía, redondeada, se hace figurar en la tabla VI del anexo II.

#### Artículo 26.—Horas extraordinarias.

Todas las horas extraordinarias se abonarán según la tabla VII del anexo II.

### Artículo 27.—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 calificadoros correspondientes a cada nivel, más la antigüedad, sin que, en ningún caso, se comprenda 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 y su abono —salario calificador— será el 1,6 sin computar ningún otro complemento. A los efectos anteriores, y sobre los que consten en el calendario laboral oficial, el día 4 de diciembre, festividad de Santa Bárbara, tendrá la consideración de día festivo.

### Artículo 28.—Devengo.

La forma de devengo para todo el personal será mensual.

Los conceptos a devengar serán:

—Salario calificador, gratificaciones extraordinarias, antigüedad, plus de convenio, turnicidad, nocturnidad y horas extraordinarias.

Para el personal obrero se considerarán conceptos a devengar los siguientes:

- 30,5 salarios calificadoros y antigüedad correspondiente.
- 25 pluses de convenio.
- 25 turnicidades para el personal a turno correspondiente.

### Artículo 29.—Atenciones sociales.

La empresa constituirá un fondo de un millón trescientas cuarenta mil pesetas que se pone a disposición del Comité de Empresa con el fin de aplicar a becas, ayudas, deportes o cualquier otra ocupación que pueda determinarse, oída la Dirección de la empresa. Este fondo será acumulable de año en año si no se hubiese agotado el presupuesto del mismo en un período anual.

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 antes de la fecha de su jubilación se le situará un nivel superior a título personal.

Todo el personal presente en fábrica el día 3 de diciembre de 1985, percibirá una gratificación por la festividad de la Patrona equivalente a 15.530 (quince mil quinientas treinta) pesetas.

Esta cantidad será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los 12 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.—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 perjudicar la actividad normal de la empresa y su proceso productivo.

A requerimiento de las centrales sindicales que cuenten como afiliados a más del 15 por 100 de la plantilla sujeta a convenio, la empresa recaudará las cuotas sindicales de la nómina mensual. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente de libreta o Caja de Ahorros a que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará dichas detracciones, salvo en contrario, por períodos de un año.

#### Cláusula adicional.—Jubilación.

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

#### Salida de vacaciones:

Todo trabajador percibirá a la salida de vacaciones la cantidad de 2.300 pesetas, durante las vacaciones correspondientes al año 1985.

## 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 con 27 minutos para todo el personal.

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

#### Personal obrero:

##### 1.—Jornada ordinaria:

— Invierno (9 meses): 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.

— Verano (tres meses): Jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, que se realizará de siguiente forma:

— De 7 h. a 15 h.

##### 2.—Jornada de turno.

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

## ANEXO II

TABLA I.—Salario calificador.

## a) Personal obrero:

Nivel	Ptas. día
1	1.250
2	1.372
3	1.398
4	1.424
5	1.450
6	1.476
7	1.502
8	1.528
9	1.554
10	1.578
11	1.604
12	1.630

## b) Personal subalterno:

Nivel	Ptas. mes
1	39.000
2	43.500
3	47.000
4	50.750

## c) Personal empleado:

Nivel	Ptas. mes
1	43.750
2	47.750
3	51.000
4	55.000
5	58.250
6	61.750
7	64.250
8	66.750
9	69.250

## Pinches:

16 años	520 Ptas./día
17 años	785 Ptas./día

TABLA II.—Antigüedad.

- a) Personal obrero: 66 ptas. quinquenio y día.  
 b) Personal subalterno: 1.960 ptas. quinquenio y mes.  
 c) Personal empleado: 2.300 ptas. quinquenio y mes.

TABLA III.—Turnicidad.

—Personal a tres turnos: 102 ptas./día.

TABLA IV.—Nocturnidad.

- a) Personal obrero y subalterno: 262 ptas./día trabajado.  
 b) Personal empleado: 275 ptas./día trabajado.

TABLA V.—Plus de convenio.

- a) Personal obrero: 683 ptas./día.  
 b) Personal subalterno: 17.000 ptas./mes.  
 c) Personal empleado: 17.000 ptas./mes.  
 d) Pinches: 230 ptas./día.

## TABLA VI.

## PARTICIPACION EN BENEFICIOS

## a) Personal obrero:

Nivel	Pesetas
1	50.400
2	54.880
3	55.920
4	56.960
5	58.000
6	59.040
7	60.080
8	61.120
9	62.160
10	63.120
11	64.160
12	65.200

## b) Personal subalterno:

1	52.000
2	58.000
3	62.670
4	67.670

## c) Personal empleado:

1	58.330
2	63.670
3	68.000
4	73.330
5	77.670
6	82.330
7	85.670
8	89.000
9	92.330

## d) Pinches:

16 años	20.800
17 años	31.400

TABLA VII.—Valor de las horas extraordinarias.

## a) Personal obrero:

Nivel	Pesetas
1	519
2	562
3	572
4	582
5	592
6	602
7	614
8	624
9	634
10	644
11	654
12	664

## b) Personal subalterno:

Nivel	Pesetas
2	575 Enfermero y guarda
4	650 Cabo de guarda

## c) Personal empleado:

Nivel	Pesetas
3	650
4	695
5	736
6	780

## ANEXO III

## 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 efectuarán a tarea en 274 días en el año.

## 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, centrado y separación de ánodos y cátodos, etc., deberá desarrollarse 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.

Como consecuencia de las distintas condiciones de cada instalación, la cantidad de trabajo a desarrollar 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.

Para la realización de las tareas señaladas, cada desplazador percibirá un plus que se fija por jornada realizada en:

Electrolisis I	Desplacado	1.300 ptas.
Electrolisis II	Desplacado	1.420 ptas.

Limpieza de filas Electrolisis II. 1.300 ptas. 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 en el año», 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 de 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 núm. II, percibirá un complemento de calidad y cantidad de trabajo de 8.090 pesetas por la limpieza de cada dos filas, equivalente 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 1 del presente anexo.

## 3.—Fabricación de ánodos.

## 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 de 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 rendimiento, 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: 300 pesetas por ánodo.

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

## ANEXO IV

## POLVO DE ZINC METALURGICO

## 1.—Organización del trabajo.

1.1.—Por la naturaleza del mismo, se desarrollará en turnos de mañana, tarde y noche.

## 2.—Desarrollo del trabajo.

Comprende todas las operaciones necesarias para que a partir del lingote de zinc se obtenga el polvo de dicho metal ensacado y dispuesto para su venta y utilización previo cribado en los casos de que la calidad del producto así lo requiera.

## 3.—Condiciones económicas.

Teniendo en cuenta la flexibilidad de la instalación, en cuanto a poder trabajar con distinto número de hornos, se establece una prima de producción a partir de la primera tonelada producida, es decir, deduciendo de la producción de cada día una tonelada por cada horno en trabajo, según el cuadro siguiente:

Número de horno	Prima Ptas./Tm.
2	576
3	733
4	880
5	1.025

### ANEXO V

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

- Todos los encargados a turno de las distintas instalaciones de fábrica.
- 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.
- El 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 estudio (ayudas) la del 10 de septiembre de 1985, previa presentación de la documentación necesaria.

### ANEXO VIII

#### ACTA FINAL

1.º La Dirección de la empresa pone a disposición del Comité de Empresa la cantidad de cien mil pesetas para asuntos propios del mismo, que deberá justificar puntualmente.

2.º Personal de turno: Cuando un trabajador de turno sea llamado, una vez empezada la jornada, para cubrir el resto, percibirá únicamente en este caso, la misma cantidad que el personal de servicios percibe por «llamada».

3.º Personal de servicios: Durante 1985 se negociará el disfrute de tres tardes libres.

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 necesario ampliar este 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 quedará 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 (tiempo de la comida) que ha quedado establecido en el presente convenio en dos horas, se entiende concedido, graciosamente por la empresa en una hora y treinta minutos, bajo el compromiso del Comité de no hacer uso de los posibles derechos que en materia de comedores pudieran por Ley tener derecho.

6.º Seguridad e higiene.—En materia de material de protección personal, registrarán los acuerdos que adopte el Comité de higiene y seguridad de la empresa.

En materia de higiene se dotará al personal de:

- Una toalla, semestralmente.
- Tres pastillas de jabón bimensuales.

### CLAUSULA ADICIONAL

#### COMISION MIXTA

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, que será el que ha presidido el presente convenio, y ocho vocales, cuatro de ellos designados por el Comité de empresa de entre los que han intervenido en la negociación del convenio, y otros cuatro por la representación económica.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia queda constituida de la siguiente forma:

Presidente: Don Pedro Valdivieso Hernández.

#### Representación social:

Don Angel Páez Guillén  
Don Ildefonso Belmonte Pérez  
Don Manuel Guerrero García  
Don Ceferino Marín García

#### Suplentes:

Don Juan González Díaz  
Don José Marín Zornoza

#### Representación económica:

Don Javier López-Alascio Sánchez  
Don Santiago Guillén García  
Don Antonio Miranda Guillén  
Don Ramón Romero Calvet

#### Suplentes:

Don Víctor González-Pumariega  
Don Alberto Soto Manrique