

de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 404, oculares de clase C, y protección adicional 333, fabricada y presentada por la Empresa «Optica Torrents», con domicilio en Barcelona-12, calle Mayor de Gracia, 16, como elemento de protección personal de la vista.

Segundo.—Cada gafa de dichos marca y modelo, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 379 de 13 de julio de 1979. Pegaso/404/333/».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-18, de gafas de montura, de tipo universal, de protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

22602

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Laminaciones de Lesaca, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Laminaciones de Lesaca, S. A.», para su centro de trabajo de Navarra y la Red Comercial en 18 provincias, y

Resultando que con fecha 21 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Delegación Provincial de Trabajo de Navarra al que se acompañaba el texto del Convenio Colectivo de la citada Empresa, que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 6 de abril de 1979, con más la documentación complementaria, y advertencia de haberse dictado en su día providencia suspendiendo el plazo de homologación;

Resultando que el referido Convenio con su documentación complementaria, una vez realizado el oportuno estudio económico del mismo, fue elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que, en su reunión del día 11 de julio de 1979, dio su conformidad al mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer y entender de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes tuvieron, durante la fase de negociación y en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional 3.ª del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo;

Considerando que el presente Convenio Colectivo de la Empresa «Laminaciones de Lesaca, S. A.», a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 11 de julio de 1979, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, y de manera especial en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para su vigencia y modo de practicar éste, y que igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna en normas de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Laminaciones de Lesaca, S. A.», y sus trabajadores, para su centro de trabajo de Navarra y la Red Comercial en 18 provincias.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 6 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «LAMINACIONES DE LESACA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», incluyendo también los de montaje de Perfiles y Cubiertas, Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfiles y Cubiertas, en todo el territorio nacional.

Las normas a aplicar en la Fábrica de Castellón serán las establecidas en el capítulo VII del presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio, durante su vigencia, afectará a todo el personal de plantilla de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», en los centros arriba indicados, con exclusión del personal de Mando.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se pacta por un año y, por tanto, tiene período de vigencia desde el 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979.

Las tablas salariales (anexos I, II, III y IV) serán revisadas en caso de que se diere complementación a lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

Art. 4.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, por lo cual cualesquiera de ellas carecerá de valor si no son aplicadas en su totalidad.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, Convenio Sindical, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente consideradas superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 5.º *Aplicación y cumplimiento.*—Las dudas que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas a la consideración de una Comisión Paritaria de Vigilancia, que estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de la Dirección. Ambas representaciones podrán asesorarse por las personas que estimen conveniente.

Art. 6.º *Comisión Paritaria de tiempos, puestos de trabajo y primas.*—Entenderá sobre las cuestiones referentes a tiempos, revisiones de los mismos, primas y valoración de los puestos de trabajo.

Estará constituida por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres representantes de los trabajadores.

El modo de funcionamiento de la Comisión será el de llegar a acuerdos entre sus partes, solicitando el arbitraje de «Bedaux Española, S. A.», en caso de falta de acuerdo, aunque posteriormente pueda recurrirse ante los Organismos competentes.

Art. 7.º *Garantía personal.*—Los trabajadores podrán optar a que se reconozcan, a su favor, las condiciones personales que con carácter global excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Art. 8.º *Aportación del personal.*—Se concreta fundamentalmente en la aceptación de la posibilidad de reajustar el personal de las distintas plantas, secciones, servicios y departamentos, efectuándose traslados cuando las necesidades de la producción o de la organización así lo requieran, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª VALORACION O CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9.º *Sistema de medida.*—En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», se adopta la técnica de valoración o calificación de los puestos de trabajo con arreglo al sistema de puntuación por factores y según método aportado por «Bedaux Española, Sociedad Anónima».

Art. 10. *Ambito de aplicación.*—La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de «Laminaciones de Lesaca, S. A.».

Art. 11. *Proceso de calificación de puestos.*

11.1. *Análisis.*—La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y, por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.

Serán los analistas de tareas o técnicos de calificaciones

quienes, a través de las guías-análisis aportadas por «Bedaux Española, S. A.», lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.

11.2. Factores o cualidades.—En el método «Bedaux» el número total de factores o cualidades a calificar son 26, advirtiéndose que para unos trabajos será necesario utilizar todos y para otros sólo parte de ellos. Estos 26 factores son:

Cualidades físicas	Músculo y esqueleto	{	Potencia.
			Destreza.
			Resistencia muscular.
Cualidades intelectuales y culturales	Sentidos y nervios	{	Apreciación sensorial.
			Reflejos.
			Tensión nerviosa.
			Vértigo.
Cualidades intelectuales y culturales	Instrucción	{	Cultura general.
			Idiomas extranjeros.
			Del espíritu
			Claridad de espíritu.
			Memoria.
			Imaginación.
Cualidades profesionales	Asociadas	{	Relaciones sociales.
			Dotes artísticas.
			Sentido psicológico.
Cualidades profesionales	Estrictamente individuales	{	Conocimientos teórico-profesionales.
			Aprendizaje práctico.
Cualidades morales	En relación a otros	{	Perseverancia.
			Espíritu de iniciativa.
			Disciplina.
			Espíritu de equipo.
			Autoridad.
Cualidades morales	Responsabilidad por	{	Máquinas e instalaciones.
			Materiales en curso de fabricación.
			Control y seguimiento.
			Vigilancia de materiales.
			Capitales en custodia.
			Capitales en gestión.
			Pérdidas industriales.
			Conocimiento de datos confidenciales.
			Delineación y proyecto.
			Mando.
Civil.			
			Pérdidas comerciales.
Condiciones ambientales y riesgos profesionales	Ambiente	{	Penosidad.
			Enfermedades.
			Accidentes.

11.3. Valoración provisional.—Una vez individualizados los trabajos por el análisis de los mismos, se procede a puntuarlos por los Comités de Calificación, utilizándose las guías-baremo o manual de calificación correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenece el puesto a calificar (ejecutantes en fábricas y talleres, empleados administrativos, empleados técnicos, etc.).

11.4 Valoración definitiva.—Terminada la valoración provisional de cada puesto de trabajo por los Comités de Calificación, se procede al ajuste horizontal de los puestos, convenientemente agrupados, para conseguir el afinado final de las distintas calificaciones obtenidas.

Los resultados obtenidos en este ajuste horizontal convierten en definitiva la valoración de puestos efectuada, que sólo puede modificarse en lo sucesivo cuando varíe el contenido de las tareas o condiciones del puesto, de forma tal que haga necesaria una nueva calificación del mismo.

Art. 12. Escalones de calificación.

12.1. Los puestos asignados por el manual de calificación o puntos directos, sumados a la base 150, dan como resultado los puntos de calificación profesional y de ambiente y riesgo.

La suma de éstos da lugar a los puntos totales del puesto. Si por necesidades de organización racional del trabajo tuviera lugar un cambio de puesto de trabajo, el trabajador conservará los puntos de calificación profesional, adquiriendo en cambio los puntos de ambiente y riesgo del nuevo puesto de trabajo.

Si este nuevo puesto tiene mayor puntuación profesional, adquirirá también los puntos profesionales de este puesto.

Con el fin de evitar la diversificación de puntos de calificación, se agrupan éstos en intervalos de razón geométrica 1,05 a partir de la base 150, obteniéndose los siguientes escalones de calificación:

Base 150; r = 1,05

Escalones	Puntos	Escalones	Puntos
0	0 - 150,0	2	157,7 - 165,5
1	150,1 - 157,6	3	165,6 - 173,8

Escalones	Puntos	Escalones	Puntos
4	173,9 - 182,6	13	270,4 - 283,9
5	182,7 - 191,8	14	284,0 - 298,2
6	191,9 - 201,5	15	298,3 - 313,2
7	201,6 - 211,6	16	313,3 - 328,9
8	211,7 - 222,2	17	329,0 - 345,4
9	222,3 - 233,4	18	345,5 - 362,7
10	233,5 - 245,1	19	362,8 - 380,9
11	245,2 - 257,4	20	381,0 - 400,0
12	257,5 - 270,3	21	400,1 - 420,1

A las calificaciones situadas entre los límites superior e inferior del mismo escalón se les aplica las percepciones resultantes del límite superior de dicho escalón.

12.2. La prima o incentivo que se percibirá será siempre la correspondiente al puesto de trabajo que se ocupe; es decir, según el rendimiento obtenido, un porcentaje del salario correspondiente al escalón del puesto, independientemente de la persona que lo ocupe.

SECCION 2.ª REGIMEN DE TRABAJO

Art. 13. Jornada de trabajo.—Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada laboral que, en cómputo total anual de horas de trabajo, supone 2.008 horas efectivas de trabajo, permitiéndose comer el bocadillo a todo el personal de talleres en quince minutos, con tal de que no se paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo. Por todo ello, las tablas salariales incluyen el pago de todos los conceptos retributivos, incluido el bocadillo. El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo.

Art. 14. Horario de trabajo.—El horario del personal será en 1979 como sigue:

1.º Trabajo en turno de día:

1.1. Centros de Lesaca, Aratzubi, Zalain y Legasa:

De lunes a viernes: 8,30 a 18,00 horas (45 minutos comida).
Sábados: libres.

El día 24 de diciembre: Libre.

1.2. Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Delegaciones de Perfiles y Cubiertas:

Almacenes y Delegaciones de: Gijón, Vigo, Bilbao, Villabona, Santander, Vitoria, Valencia, Sevilla, y personal administrativo y conductores de la Organización Comercial en Madrid:

De Lunes a viernes: 8,30 a 13,00 horas y 14,00 a 18,15 horas.
Sábados: Libres.
El día 24 de diciembre: Libre.

Almacenes y Delegaciones de: Valladolid, Granada, Córdoba y Murcia, y Delegación de Perfiles y Cubiertas en Madrid:

De lunes a viernes: 8,30 a 13,30 horas y 15,30 a 19,15 horas.
Sábados: Libres.
El día 24 de diciembre: Libre.

Almacenes y Delegaciones de: Zaragoza y Tarragona:

De lunes a viernes: 8,00 a 13,00 horas y 15,15 a 19,00 horas.
Sábados: Libres.
El día 24 de diciembre: Libre.

Delegación de Perfiles y Cubiertas de Barcelona:

De lunes a viernes: 8,30 a 13,30 horas y 14,45 a 18,30 horas.
Sábados: Libres.
El día 24 de diciembre: Libre.

El número de días festivos será de doce nacionales más dos locales, que se elegirán para cada Almacén y Delegación de acuerdo con los usos y costumbres de la zona.

Debido a la supresión de los sábados como jornada hábil de trabajo, y teniendo en cuenta las posibles urgencias y necesidades eventuales de recepción, expedición y venta en el mencionado día (8,00 a 13,00 horas), el personal de Almacenes se compromete a cubrir esas posibles necesidades a requerimiento de los Jefes de Almacén, bien realizando trabajo suplementario o compensando las horas en sábado por otras de la semana normal de trabajo (en relación 1 a 1-1/2).

El trabajo en sábado será realizado preferentemente por personal voluntario encuadrado dentro de los puestos de trabajo que sean requeridos. En caso de no existir voluntarios, serán designados por el Jefe de Almacén, quien no podrá convocar de forma obligatoria más de once sábados en un año a la misma persona.

1.3. Montadores de Perfiles y Cubiertas:

De lunes a viernes: 8,00 a 13,00 horas y 14,45 a 18,30 horas.
Sábados: Libres.
El día 24 de diciembre: Libre.

2.º Trabajo en tres turnos:

Primer turno:

De lunes a sábado: 6,00 a 14,00 horas.
Sábado Santo: Libre.
El día 30 de abril: Libre.

Segundo turno:

De lunes a viernes: 14,00 a 22,00 horas.
Sábados: 14,00 a 18,00 horas.
Sábado Santo: Libre.
Días 24 y 31 de diciembre: 14,00 a 18,00 horas.
El día 30 de abril: Libre.

Tercer turno:

De lunes a viernes: 22,00 a 6,00 horas.
Sábados: Libres.
El día 30 de abril: Libre.
Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre: Libres.
Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3.º Trabajo en dos turnos.

Primer turno:

De lunes a sábado: 6,00 a 14,00 horas.
Sábado Santo: Libre.
El día 30 de abril: Libre.

Segundo turno:

De lunes a viernes: 14,00 a 22,00 horas.
Sábados: Libres.
El día 30 de abril: Libre.
Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre: Libres.
Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

El primer turno del Almacén Madrid trabajará de lunes a sábado de 7,00 a 15,00, manteniéndose el resto del horario.

4.º Personal a correturnos.

El sistema actual de correturnos, ya implantado, se establece para las siguientes instalaciones:

Planta 1.250.

Trenes de Reducción y Temple, Decapados, Desengras, Hornos de Recocido y Electrodeposición de la P.600.
Tubo Calibrado y de Conducción de Zaleain.
Servicios de Mantenimiento, Transporte y Auxiliares.
Servicios Generales de Agua, Vapor, Gas, Electricidad, etcétera.

El cuadro horario correspondiente a estas instalaciones es el establecido en el anexo V.

Por necesidades de servicio u organización, el personal se obliga a cambiar de un horario de trabajo a otro de los anteriormente citados.

Art. 15. Vacaciones.—Las vacaciones anuales serán a razón de veintiocho días naturales, pudiendo empezar a disfrutarlas el trabajador desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

El disfrute será continuado, y sólo se admitirá su fraccionamiento en dos periodos cuando existan razones fundadas. El día siguiente de San Fermín el personal puede tomar un día a cargo de vacaciones, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

A principios de año la Empresa con cada trabajador establecerá el programa de vacaciones. En caso de coincidencia o acumulación de personal en los mismos periodos, el criterio a seguir para la aplicación de las vacaciones será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores, y de no haber acuerdo, será en última instancia la Dirección del Departamento quien determinará la distribución de las vacaciones antes de finalizar el año anterior.

Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de enero hasta el 15 de junio se le abonará un premio de 6.840 pesetas por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional según días disfrutados en este periodo.

Art. 16. Permisos retribuidos.—Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

- 1.º Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días naturales.
- 2.º Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
- 3.º Por defunción del cónyuge: Siete días naturales.
- 4.º Por enfermedad no grave del cónyuge con ingreso en clínica (excluido el parto): Dos días naturales.
- 5.º Por enfermedad grave, acreditada, de padres, hijos, nietos, hermanos y cónyuges: Dos días naturales.
- 6.º Por defunción de padres, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos: Tres días naturales.
- 7.º Por defunción de abuelos, tíos carnales, sobrinos carnales, primos carnales: Un día natural.
- 8.º Por matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos carnales y hermanos políticos: Un día natural.
- 9.º Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

Estas licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio la justificación documental pertinente en cada caso, a requerimiento de la Empresa.

Art. 17. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo a los valores establecidos en el anexo III.

Las horas extraordinarias necesitarán la preceptiva autorización legal.

Art.18. Retenes:

18.1. Permanentes.—Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquiera otra atención que fuese precisa para la ulterior reapertura de las tareas de la Empresa, se determinan en el anexo número VI el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados con carácter permanente.

18.2. Temporales.—Para situaciones similares a las del punto anterior y al objeto de permitir finalizar correctamente aquellas operaciones que por sus características no pueden terminarse de forma radical, o para proteger el material en proceso o a las instalaciones, se determina en el anexo número VI el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados con carácter temporal.

18.3. Designación.—Las personas que deban cubrir los puestos de retén serán designadas por la Dirección de la Empresa.

En el caso de las personas correspondientes a puestos de retén de Mantenimiento Mecánico o Eléctrico existirá una rotación mensual de modo que entre el personal a turnos se elegirán las personas o equipos y sus suplentes. La designación inicial se hará por orden de antigüedad, siempre y cuando no se vean problemas en la composición del equipo.

Art. 19. Asambleas.—La Dirección, admitiendo la necesidad de regular provisionalmente el derecho de reunión de los trabajadores, hasta tanto quede establecido por normativa legal, acepta iniciar con el Comité de Empresa una negociación, que se entiende deberá desarrollarse en condiciones de normalidad laboral, para regular la celebración de asambleas de dieciocho horas anuales, que serán dentro de la jornada de trabajo y con el carácter de horas no retribuidas. En el momento en que se apruebe una nueva normativa laboral, será reconsiderado este límite.

Dichas asambleas garantizarán la permanencia del personal en los puestos que lo requieran y deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente a efectos de poder planificar la correcta marcha de las instalaciones.

CAPITULO III

Previsión social

Art. 20. *Complemento por enfermedad o accidente no laboral.*—La Empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de baja por enfermedad o accidente no laboral, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del trabajador, desde el primer día de baja.

La Empresa establecerá unos medios de control adecuados, con el fin de suprimir dicho complemento en los casos de falseamiento de datos, ocultación de situaciones, incumplimiento de prescripciones facultativas, simulación de enfermedad o prolongación de la misma.

Todos los casos de infracción deberán ser comunicados por escrito, tanto al trabajador como a la Representación Social, en la misma fecha.

Art. 21. *Accidente laboral.*—La Empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de baja por accidente laboral, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del trabajador, desde el primer día de baja.

Art. 22. *Seguro individual de accidentes:*

a) Objeto: Cubre el pago de un capital a satisfacer a los beneficiarios del personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza que a tal efecto se suscribirá.

b) Causantes: Todo el personal en activo, teniendo esta consideración el personal de la plantilla de la Empresa que esté cumpliendo el Servicio Militar.

c) Beneficiarios: La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencia: Cónyuge, hijos, padres y hermanos, de acuerdo con lo que para cada caso determine la legislación oficial.

d) Base reguladora: Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente.

e) Capitales asegurados:

Caso de muerte en solteros, el capital asegurado son 80 bases reguladoras.

Caso de muerte en casados, el capital asegurado son 90 bases reguladoras.

Caso de invalidez en solteros, el capital asegurado son 120 bases reguladoras.

Caso de invalidez en casados, el capital asegurado son 135 bases reguladoras.

f) Prima: La Empresa aportará el total de la prima de este seguro.

Art. 23. *Cursillos.*—La Dirección de la Empresa cuidará de organizar cursos de formación a diferentes niveles, para quienes se considere necesario o conveniente.

Para establecer el plan de cursillos, la Empresa analizará las sugerencias que haya aportado el Comité de Empresa.

Para los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para recibir clases nocturnas, la Empresa facilitará un horario compatible con sus obligaciones.

Art. 24. *Fondos sociales:*

24.1. *Becas:*

a) Objeto: La Dirección de la Empresa tratará de solucionar, en la medida de lo posible, la situación de aquellos trabajadores que no puedan hacer frente de una manera total a los gastos originados por los estudios propios, los de su cónyuge y por los de sus hijos.

La tramitación de esta ayuda a la enseñanza deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, teniendo en cuenta que es preciso que los estudios tengan carácter oficial.

b) Solicitud: Anualmente, durante los meses de julio y agosto, se anunciará el plazo de presentación de solicitudes.

El impreso de solicitud se recogerá en el Departamento de Personal, el cual lo cumplimentará y tramitará en el Organismo oficial que corresponda.

Si el Organismo oficial denegase la ayuda de estudios solicitada, el Departamento de Personal presentará la solicitud al Comité de Fondos Sociales, quien estudiará la adjudicación o denegación de acuerdo con los requisitos exigidos y preferencias consignadas.

c) Preferencias: Para el otorgamiento de estas ayudas se dará preferencia a las solicitudes que se encuentren en algunas de las condiciones siguientes:

Ser titular de familia numerosa.

Ser la solicitante viuda de trabajador fallecido en accidente de trabajo.

Hallarse el solicitante incapacitado para todo trabajo.

En igualdad de condiciones, tendrán primacía los trabajadores de inferior grado de calificación.

Poseer un expediente académico brillante en el curso anterior dará lugar a mantener automáticamente la ayuda. Contrariamente, el expediente deficiente no dará derecho a beca.

d) Abono de dotación: La mitad de su cuantía será satisfecha en el momento de matricularse, y la otra mitad al término del curso, siempre que se haya presentado a examen.

e) Presentación de calificaciones: El personal que disfrute de estas ayudas presentará trimestralmente en el Departamento de Personal las calificaciones obtenidas en el centro oficial donde realice sus estudios el beneficiario de la beca y, en todo caso, las calificaciones finales obtenidas, requisito sin el cual no percibirá la mitad de la ayuda pendiente.

f) Fondo para esta atención: La Dirección de la Empresa concederá una cantidad anual de 2.500.000 pesetas para subvención de esta atención social.

g) Registro de ayuda a la enseñanza: Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondos Sociales serán registradas en un libro llamado «Registro de ayudas a la enseñanza», donde se consignarán las cantidades que la Dirección de la Empresa vaya abonando por esta atención.

24.2. *Préstamos:* La Empresa dotará un fondo máximo de 8.000.000 de pesetas en concepto de préstamos al personal para la adquisición, amortización o arreglo de viviendas. La cantidad máxima a conceder a cada trabajador será de 170.000 pesetas.

Estos préstamos no devengarán interés alguno en favor de la Empresa y serán amortizados con las pagas extraordinarias siguientes a la fecha de la concesión, hasta su total liquidación. Podrá amortizarse, si el trabajador así lo quisiera, por medio de la retención necesaria en las retribuciones mensuales de forma que el plazo de amortización sea el mismo.

Las solicitudes serán presentadas a la Dirección de Asuntos Sociales y, en base a la Reglamentación que establezca la Dirección de la Empresa, la concesión de los diferentes préstamos o su denegación se resolverá por el Comité de Fondos Sociales.

24.3. *Comité de Fondos Sociales:* Estará formado por los siguientes miembros:

Presidente: Director de Asuntos Sociales.

Secretario: Jefe de Servicios Asistenciales.

Vocales: Cuatro Vocales representantes de los trabajadores. Asistente Social.

CAPITULO IV

Transportes

Art. 25. *Personal afectado.*—Las disposiciones de este capítulo son aplicables únicamente a los conductores de camiones o vehículos similares de todos los centros de trabajo a los que afecta el presente Convenio Colectivo.

Art. 26. *Incentivos:*

26.1. *Servicio interfábricas y transportes interiores:* Los servicios interfábricas y transportes interiores serán remunerados de acuerdo a una prima o incentivo que se percibirá en función de tarifas según la cantidad de carga transportada y de los diferentes servicios realizados. Debido a las anomalías funcionales en la carga y descarga, se garantizará que las percepciones por el concepto de prima o complemento no serán inferiores al 75 por 100 de la prima media de fábrica. Las horas extraordinarias se remunerarán independientemente.

26.2. *Resto de servicios:* El resto de los servicios, incluidos los realizados por las Delegaciones y Almacenes de la Red Comercial, se remunerarán de acuerdo a otras tarifas, que engloban tanto la prima o incentivo como las horas extraordinarias para los diferentes servicios.

26.3. *Tarifas:* Las tarifas contemplarán: Tipo de carga, tipo de camión y cargas partidas. Los tiempos base de estas tarifas se obtendrán teniendo en cuenta las circunstancias existentes en la actualidad. El servicio de Organización revisará, según el Método de Medida del Trabajo, estos tiempos cuando varíen las circunstancias consideradas.

26.4. *Avería o revisión del vehículo:* Durante las horas de avería o revisión del vehículo, si el conductor colabora directa o indirectamente en la revisión o arreglo del vehículo, percibirá la prima correspondiente al 75 por 100 de rendimiento.

Art. 27. *Rotación de servicios.*—Los servicios cuya normal realización no requieran un puesto de trabajo específico serán cubiertos rotativamente, siempre y cuando el vehículo sea el adecuado para el servicio a realizar.

Art. 28. *Vacantes.*—Las vacantes producidas en los vehículos considerados de mejores condiciones, las producidas en los puestos de trabajo específicos actualmente existentes y los nuevos puestos de trabajo específicos que se creen, serán cubiertos por orden de capacidad y antigüedad entre los conductores de la Empresa.

En los vehículos dedicados al transporte del personal tendrán preferencia los conductores con domicilio cercano a la ruta considerada.

Se considera como vehículo nuevo aquel cuya edad sea inferior a dos años o no haya recorrido 100.000 kilómetros.

CAPITULO V

Montadores de perfiles y cubiertas

Art. 29. *Personal afectado*.—Las disposiciones de este capítulo son aplicables únicamente a los montadores de perfiles y cubiertas.

Art. 30. *Tiempos previstos de ejecución de obra*.—Para la definición de los tiempos estándar de ejecución de obras (rendimientos previstos), que constituyen la base del cálculo de todas las percepciones abonables, salvo horas ordinarias, por los conceptos de trabajo realizado y tiempo total invertido en el mismo (según el procedimiento específico de remuneración de montadores de perfiles y cubiertas), se tendrá en cuenta el informe preobra realizado por el Encargado.

No obstante, y a partir del 1 de enero de 1979, en circunstancias extraordinarias se abonarán como horas extraordinarias, y con independencia de los trabajos extras, aquellas efectuadas por el personal de montaje y que previamente hayan sido solicitadas por sus mandos respectivos y autorizadas por el Jefe de Obras. A efectos de cálculo de trabajos extras, estas horas se considerarán como tiempo invertido.

Se procurará, en la medida de lo posible, que el equipo que comience la obra sea el mismo que el que la finalice. En caso contrario, siempre y cuando el equipo que finalice la obra no tenga suficiente volumen de trabajo para que permita obtener los tiempos estándar previstos para la ejecución de estas unidades de obra, se le remunerará como trabajo a «no control».

Art. 31. *Personal desplazado*.—Los montadores que por razón de su trabajo perciban ininterrumpidamente dieta completa durante tres meses consecutivos podrán optar entre el cobro de la cantidad de 6.000 pesetas o el disfrute de vacaciones que pudieran corresponderle según la legislación vigente.

La Empresa sin menoscabo de su facultad de establecer en cada momento la más racional planificación de los trabajos, procurará, en la medida de lo posible, evitar el desplazamiento de los montadores fuera de la zona a la que están adscritos. Los montadores que se encuentren fuera de la referida zona al término del período de tres meses antes citado podrán optar entre el cobro de 15.000 pesetas o el disfrute de vacaciones que pudieran corresponderle según la legislación vigente.

Si el periodo antes aludido, en cualquiera de los párrafos anteriores, es de duración superior a dos meses e inferior a tres meses, la cantidad a percibir será de 2.500 pesetas.

Art. 32. *Obras realizadas en condiciones de toxicidad*.—En aquellas obras, o fases de obras, en que el trabajo de montaje se realice en condiciones de toxicidad que exijan la utilización de mascarillas de protección, se abonará un plus cuyo valor global ascenderá al 30 por 100 de los salarios hora de calificación, multiplicados por las horas previstas para el montaje.

Esta cantidad global se repartirá proporcionalmente a las horas trabajadas por cada operario en la obra.

Si las horas reales superan a las previstas, la cuantía a percibir por los operarios no será inferior al 25 por 100 de los salarios hora de calificación multiplicados por las horas realmente trabajadas en el montaje.

En caso de discrepancia en el tema de toxicidad, se acudirán al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene de la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente, para la comprobación del derecho a percibir el plus.

CAPITULO VI

Régimen económico e incidencia económica del Convenio

Art. 33. *Retribución del personal*.—Los diferentes conceptos de retribución del personal de «Laminaciones de Lesaca, S.A.», vienen indicados en los Anexos siguientes:

Anexo I: Salarios para 1979 con 2.008 horas efectivas de trabajo al año.

Anexos II/I y II/II: Tablas de primas.

Anexo III: Plus nocturno, correturnos y horas extraordinarias.

Anexo IV: Antigüedad.

Art. 34. *Premio absentismo*:

34.1. El total anual por el concepto «premio absentismo» se refleja en el anexo I.

34.2. Este premio se liquidará mensualmente y es proporcional al salario de calificación.

34.3. Se cobrará íntegro cuando el personal trabaje todos los días del mes que le correspondan.

34.4. Se deducirá de este premio la cantidad que aparece en el cuadro adjunto por cada día de falta de asistencia, de modo que con cuatro días de falta de asistencia en el mes se pierde el total correspondiente a dicho mes.

34.5. No se considerarán como faltas de asistencia y, por tanto, no se deducirán, los días no trabajados por causa de accidente, permisos retribuidos citados en el artículo 16, así como las vacaciones reglamentarias y las horas de ejercicio de funciones sindicales por el Comité de Empresa (cuarenta horas mes máximas o las que la futura legislación disponga).

34.6. Las deducciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cuadro siguiente:

Escalones	Cantidad a deducir por día de falta	Escalones	Cantidad a deducir por día de falta
6	113,12	13	146,21
7	117,19	14	151,98
8	121,44	15	157,98
9	125,94	16	164,27
10	130,62	17	164,27
11	135,56	18	177,85
12	140,75	19	185,15

CAPITULO VII

Fábrica de Castellón

Art. 35. Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el Convenio y Usos y Costumbres de la Fábrica de Castellón serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, con el Convenio y Usos y Costumbres del resto de «Laminaciones de Lesaca», por lo que en todo caso podrán ser absorbidas o compensadas con cualquiera otra que desee unificarse dentro del texto del Convenio resultante, en negociación en el Centro de Trabajo de Castellón.

En lo referente al conjunto de condiciones económicas y sociales que en resumen originan el coste económico total, se definirá un factor corrector entre Castellón y el resto de «Laminaciones de Lesaca», debido a las diferencias entre los sistemas retributivos correspondientes, niveles salariales de la zona, así como el tipo de industria. Para la definición del factor corrector citado se elige una muestra, comparable para conceptos homogéneos de los Convenios del Metal de Castellón y Navarra. El cociente entre los dos Convenios Provinciales del Metal, en la muestra elegida, determinará el coeficiente de relación económica global entre las Fábricas de Castellón y Navarra. Este coeficiente no será nunca inferior a 0,9.

Para el cálculo del coste económico total se procederá de la forma siguiente:

a) En base a las diferencias existentes en el grado tecnológico y de especialización, debido a la diferente complejidad de sus instalaciones, entre las Fábricas de Castellón y Lesaca, se establece una categoría media para Castellón equivalente al escalón 9 de Lesaca.

b) Se calcula sobre conceptos y condiciones homogéneas a las existentes en Castellón el coste económico total correspondiente para el escalón 9 de Lesaca, de los siguientes conceptos: sueldo, prima, antigüedad, complemento hasta el 100 por 100 de enfermedad y accidente, becas, coste financiero de préstamos, economato.

c) Se aplicará a esta cantidad el factor corrector cuyo cálculo se ha definido anteriormente.

d) Se multiplicará el valor así obtenido por el número de personas a las que afecta el Convenio de Castellón.

La cantidad resultante determinará el coste económico total a que se hace referencia en el párrafo segundo y cuya distribución habrán de negociar la Dirección de la Fábrica y el Comité de Empresa de Castellón. Esta fórmula entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1980.

Para el año 1979, a partir del 1 de abril, la revisión global se hará sobre la base del respeto a los límites fijados en el Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, sobre rentas y salarios, teniendo en cuenta que en el crecimiento de la masa salarial de 1979 queda incluido el coste que suponga cualquier compensación o absorción que se realice en este año 1979, salvo las correspondientes a los siguientes conceptos:

a) Seguro individual de accidentes, cuyas bases reguladoras se equiparan a las existentes en Lesaca.

b) Fondo social de un millón de pesetas, para la adquisición, amortización y arrendamiento de viviendas, en concepto de préstamo, tal y como se indica en el artículo 24 del presente Convenio. La reglamentación y distribución del mismo se definirá en las negociaciones a celebrar entre la Dirección y el Comité de Empresa de Castellón.

c) Dotación de un fondo social adicional de 200.000 pesetas anuales, a distribuir en la forma indicada en el punto anterior, y destinado a la dotación de becas para estudios.

d) Equiparación del capítulo de permisos retribuidos con los del Convenio de Lesaca.

e) Asimismo, podrá negociarse en 1979 en Castellón, dentro de los límites del coste económico global, aspectos tales como jornada, abono del 100 por 100 en caso de accidente, siempre bajo la supervisión del Servicio Médico de la Empresa, sobre la jornada normal de trabajo establecida en Convenio, etcétera.

La normativa específica para la Fábrica de Castellón se regulará en una norma, establecida dentro de las directrices arriba señaladas y que se publicará en dicho Centro de Trabajo, no afectándole tampoco las disposiciones contenidas en las Actas Complementarias del presente Convenio.

CALENDARIO CORRETURNOS AÑO 1979

Día de la semana

L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D		
<i>Diciembre de 1978</i>																													
25	26	27	28	29	30	31																							
<i>Enero de 1979</i>																													
22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
<i>Febrero de 1979</i>																													
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
<i>Marzo de 1979</i>																													
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
<i>Abril de 1979</i>																													
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
<i>Mayo de 1979</i>																													
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
<i>Junio de 1979</i>																													
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<i>Julio de 1979</i>																													
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8		
<i>Agosto de 1979</i>																													
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5		
<i>Septiembre de 1979</i>																													
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2		
<i>Octubre de 1979</i>																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
<i>Noviembre de 1979</i>																													
26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
<i>Diciembre de 1979</i>																													
24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
<i>Equipo A</i>																													
2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2

L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	
<i>Equipo B</i>																												
3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3
<i>Equipo C</i>																												
D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	
<i>Equipo D</i>																												
1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	

EXCEPCIONES				CODIGO DE SIMBOLOS
<i>Día 1 de enero de 1979</i>	<i>Día 24 de diciembre de 1979</i>	<i>Día 25 de diciembre de 1979</i>	<i>Día 31 de diciembre de 1979</i>	
A = F. B = F. C = F. D = D.	A = 2 (½ F). B = F. C = D. D = 1.	A = F. B = D. C = F. D = F.	A = 1. B = 2 (½ F). C = F. D = D.	D: Descanso retribuido. F: Fiesta no retribuida. ½ F: Cuatro horas de fiesta. 1: Turno de 6 h. a 14 h. 2: Turno de 14 h. a 22 h. 3: Turno de 22 h. a 6 h.

Salarios 1979 con dos mil tres horas efectivas de trabajo
(Valores en pesetas)

Escalón o grado	Salarios de calificación			Prima 90 por 100 rendimiento		Premio absentismo	Total 1979 con 90 por 100 de rendimiento
	Obreros hora	Empleados mes	Anual con tres pagas de 30 días	Valor hora	Total anual (2.176 horas)		
6	135,88	26.741	401.118	64,77	140.940	5.430	547.488
7	140,75	27.700	415.494	67,09	145.988	5.625	567.107
8	145,86	28.705	430.579	69,53	151.297	5.829	587.705
9	151,26	29.768	446.520	72,10	156.890	6.045	609.455
10	156,91	30.830	463.198	74,79	162.743	6.270	632.211
11	162,84	32.047	480.704	77,62	168.901	6.507	656.112
12	169,06	33.271	499.065	80,59	175.364	6.756	681.185
13	175,61	34.580	518.401	83,71	182.153	7.018	707.572
14	182,51	35.918	538.770	87,00	189.312	7.294	735.376
15	189,74	37.341	560.112	90,44	196.797	7.583	764.492
16	197,31	38.831	582.459	94,05	204.653	7.885	794.997
17	203,27	40.397	605.957	97,85	212.922	8.203	827.082
18	213,61	42.038	630.577	101,82	221.560	8.537	860.674
19	222,39	43.766	656.495	106,01	230.678	8.887	896.060

Tablas de primas

(Valores en pesetas según porcentaje de rendimiento)

Rdto.	75 %	76 %	77 %	78 %	79 %	80 %	81 %	82 %	83 %	84 %	85 %	86 %	87 %	88 %	89 %	90 %	91 %	92 %
6	30,80	33,06	35,33	37,59	39,86	42,12	44,39	46,65	48,92	51,18	53,45	55,71	57,98	60,24	62,51	64,77	67,03	69,30
7	31,90	34,25	36,60	38,94	41,29	43,63	45,98	48,32	50,67	53,02	55,38	57,71	60,05	62,40	64,75	67,09	69,44	71,78
8	33,06	35,49	37,92	40,36	42,79	45,22	47,65	50,08	52,51	54,94	57,37	59,80	62,23	64,67	67,10	69,53	71,96	74,39
9	34,29	36,81	39,33	41,85	44,37	46,89	49,41	51,93	54,45	56,98	59,50	62,02	64,54	67,06	69,58	72,10	74,62	77,14
10	35,57	38,18	40,80	43,41	46,03	48,64	51,26	53,87	56,49	59,10	61,72	64,33	66,95	69,56	72,18	74,79	77,41	80,02
11	36,91	39,62	42,34	45,05	47,77	50,48	53,19	55,91	58,62	61,34	64,05	66,76	69,48	72,19	74,91	77,62	80,33	83,05
12	38,32	41,14	43,96	46,77	49,59	52,41	55,23	58,04	60,86	63,68	66,50	69,32	72,13	74,95	77,77	80,59	83,40	86,22
13	39,81	42,73	45,66	48,59	51,51	54,44	57,37	60,29	63,22	66,15	69,07	72,00	74,93	77,85	80,78	83,71	86,63	89,56
14	41,37	44,41	47,45	50,50	53,54	56,58	59,62	62,66	65,70	68,75	71,79	74,83	77,87	80,91	83,96	87,00	90,04	93,08
15	43,01	46,17	49,33	52,50	55,66	58,82	61,98	65,14	68,31	71,47	74,63	77,79	80,96	84,12	87,28	90,44	93,61	96,77
16	44,72	48,01	51,30	54,59	57,88	61,17	64,46	67,74	71,03	74,32	77,61	80,90	84,19	87,47	90,76	94,05	97,34	100,63
17	46,53	49,95	53,37	56,79	60,21	63,63	67,06	70,48	73,90	77,32	80,74	84,16	87,58	91,00	94,42	97,85	101,27	104,69
18	48,42	51,98	55,54	59,10	62,66	66,22	69,78	73,34	76,90	80,46	84,02	87,58	91,14	94,70	98,26	101,82	105,38	108,94
19	50,41	54,12	57,82	61,53	65,24	68,94	72,65	76,35	80,06	83,77	87,47	91,18	94,89	98,59	102,30	106,01	109,71	113,42

Rdto.	93 %	94 %	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %	100 %	101 %	102 %	103 %	104 %	105 %	106 %	107 %	108 %	109 %	110 %
6	71,56	73,83	76,09	78,36	80,62	82,89	85,15	87,42	89,68	91,95	94,21	96,48	98,74	101,00	103,27	105,53	107,80	110,06
7	74,13	76,47	78,82	81,17	83,51	85,86	88,20	90,55	92,90	95,24	97,59	99,93	102,28	104,62	106,97	109,32	111,66	114,01
8	76,82	79,25	81,68	84,11	86,54	88,98	91,41	93,84	96,27	98,70	101,13	103,56	105,99	108,42	110,85	113,29	115,72	118,15
9	79,66	82,19	84,71	87,23	89,75	92,27	94,79	97,31	99,83	102,35	104,87	107,40	109,92	112,44	114,96	117,48	120,00	122,52
10	82,64	85,25	87,87	90,49	93,10	95,72	98,33	100,95	103,56	106,18	108,79	111,41	114,02	116,64	119,25	121,87	124,48	127,10
11	85,76	88,48	91,19	93,90	96,62	99,33	102,05	104,76	107,47	110,19	112,90	115,62	118,33	121,04	123,76	126,47	129,19	131,90
12	89,04	91,86	94,67	97,49	100,31	103,13	105,94	108,76	111,58	114,40	117,22	120,03	122,85	125,67	128,49	131,30	134,12	136,94
13	92,49	95,42	98,34	101,27	104,20	107,12	110,05	112,98	115,90	118,83	121,76	124,68	127,61	130,54	133,46	136,39	139,32	142,24
14	96,12	99,16	102,21	105,25	108,29	111,33	114,37	117,42	120,46	123,50	126,54	129,58	132,62	135,67	138,71	141,75	144,79	147,83
15	99,93	103,09	106,26	109,42	112,58	115,74	118,90	122,07	125,23	128,39	131,55	134,72	137,88	141,04	144,20	147,37	150,53	153,69
16	103,92	107,21	110,49	113,78	117,07	120,36	123,65	126,94	130,23	133,51	136,80	140,09	143,38	146,67	149,96	153,24	156,53	159,82
17	106,11	111,53	114,95	118,37	121,79	125,22	128,64	132,06	135,48	138,90	142,32	145,74	149,16	152,58	156,01	159,43	162,85	166,27
18	112,50	116,06	119,62	123,18	126,74	130,30	133,86	137,42	140,98	144,54	148,10	151,66	155,22	158,78	162,34	165,90	169,46	173,02
19	117,13	120,83	124,54	128,25	131,95	135,66	139,37	143,07	146,78	150,48	154,19	157,90	161,60	165,31	169,02	172,72	176,43	180,14

Plus nocturno-corretornos. Horas extraordinarias

(Valores en pesetas)

Escalón o grado	Plus nocturno Valor hora	Plus corretornos		Horas extraordinarias			Escalón o grado	Plus nocturno Valor hora	Plus corretornos		Horas extraordinarias		
		Pesetas día de descanso	Total anual	50 por 100	60 por 100	75 por 100			Pesetas día de descanso	Total anual	50 por 100	60 por 100	75 por 100
6	39,95	1.445,93	121.458	236	252	275	13	51,63	1.868,71	156.972	304	326	355
7	41,38	1.497,76	125.812	244	261	284	14	53,66	1.942,13	163.139	316	338	369
8	42,88	1.552,13	130.379	253	271	295	15	55,78	2.019,07	169.602	329	352	383
9	44,47	1.609,60	135.206	262	281	306	16	58,01	2.099,63	176.369	342	366	399
10	46,13	1.669,71	140.256	272	291	317	17	60,35	2.184,33	183.484	356	381	415
11	47,87	1.732,82	145.537	282	302	329	18	62,80	2.273,08	190.939	370	396	452
12	49,70	1.799,01	151.117	293	314	342	19	65,38	2.366,51	198.787	386	412	449

Antigüedad
(Valores en pesetas)

Escalón o grado	Valor año un trienio	Valor año dos trienios	Valor año tres trienios	Valor año cuatro trienios	Valor año cinco trienios	Valor año seis trienios	Valor año siete trienios	Valor año ocho trienios	Valor año nueve trienios	Valor año diez trienios	Valor año once trienios	Valor año doce trienios	Valor año trece trienios	Valor año catorce trienios	Valor año quince trienios
6	8.022	16.045	24.067	32.089	40.112	48.134	56.156	64.179	72.201	80.224	88.246	96.268	104.291	112.313	120.335
7	8.310	16.620	24.930	33.240	41.549	49.859	58.169	66.479	74.789	83.099	91.409	99.719	108.028	116.338	124.648
8	8.612	17.223	25.835	34.448	43.058	51.669	60.281	68.893	77.504	86.116	94.727	103.339	111.950	120.562	129.174
9	8.930	17.861	26.791	35.722	44.852	53.582	62.513	71.443	80.374	89.304	98.234	107.165	116.095	125.025	133.956
10	9.264	18.528	27.792	37.058	46.320	55.584	64.848	74.112	83.376	92.640	101.904	111.168	120.432	129.696	138.960
11	9.614	19.228	28.842	38.458	48.070	57.888	67.209	76.913	86.527	96.141	105.755	115.369	124.983	134.597	144.211
12	9.981	19.963	29.944	39.925	49.907	59.889	69.869	79.850	89.832	99.813	109.794	119.776	129.757	139.738	149.720
13	10.368	20.736	31.104	41.472	51.940	62.208	72.576	82.944	93.312	103.680	114.048	124.416	134.784	145.152	155.520
14	10.775	21.551	32.326	43.102	53.877	64.662	75.428	86.203	96.979	107.754	118.529	129.305	140.080	150.855	161.631
15	11.202	22.404	33.607	44.909	56.011	67.213	78.418	89.618	100.820	112.022	123.225	134.427	145.629	156.831	168.034
16	11.649	23.298	34.948	46.807	58.246	69.895	81.544	93.193	104.843	116.492	128.141	139.790	151.439	163.089	174.738
17	12.119	24.238	36.357	48.477	60.596	72.715	84.834	96.853	108.872	121.191	133.311	145.430	157.549	169.668	181.787
18	12.612	25.223	37.835	50.446	63.058	75.669	88.251	100.892	113.504	126.115	138.727	151.338	163.950	176.561	189.173
19	13.130	26.260	39.390	52.520	65.650	78.779	91.909	105.039	118.169	131.299	144.429	157.559	170.689	183.819	196.949

Con carácter permanente

Instalaciones o servicios	Número personas
Planta 600:	
— Mantenimiento eléctrico	2 por turno
— Mantenimiento mecánico	2 por turno
Planta 1.250	
— Decapado y regeneración	1 por turno
— Planta de propano	1 por turno
— Mantenimiento eléctrico	2 por turno
— Mantenimiento mecánico	2 por turno
Servicios varios:	
— Planta tratamiento de aguas y efluentes 1250	1 por turno
— Caldera de vapor y compresores	1 por turno
— Almacén de efectos	1 por turno
— Planta de efluentes	1 por turno
Fábrica de Zalain:	
— Servicios generales	1 por turno
— Mantenimiento eléctrico	1 por turno
— Almacén de efectos	1 por turno
Fábrica de Legasa:	
— Conjunto	2 por jornada
Transportes:	
— Chofer de ambulancia y otros servicios de retén	1 por turno
Servicios generales:	
— Telefonista oficinas centrales	1 por jornada
— Telefonista Zalain	1 por jornada
— Correo general	2 por jornada
— Secretarías de Dirección	5 por jornada

Con carácter temporal

Instalación o servicio	Número personas	Duración máxima
Planta 600:		
— Recocido y generadores	5 por turno	4 días
— Tren 9 y tren 11 (nota 1)	6 por turno	3 turnos
Planta 1.250:		
— Recocido y generadores	4 por turno	4 días
— ABT (nota 1)	5 por turno	3 turnos
— Galvanizado	1 por turno	8 días
— Trenes de laminación	1 por turno	2 días
Fábrica de Zalain:		
— Recocido calibrado	1 por turno	5 días
Fábrica de Legasa:		
— Línea de pintura	6 por turno	1 turno

Nota 1. Los trenes 9, 11 y ABT serán atendidos por el personal señalado, después de haber transcurrido cuarenta y ocho horas de inactividad y de acuerdo con el horario de trabajo establecido.

Nota 2. Los servicios de Recepción, Carga, Descarga, Expediciones, Confección de Documentación, Pesaje, etc., serán atendidos durante el tiempo necesario para que los transportistas a los que les afecte la anomalía no se queden paralizados.

El Servicio de Recepción no se prolongará más de tres horas, por considerarse tiempo suficiente para conseguir que no se personen más transportistas en Fábrica.