

ceros, se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero, segundo y tercero, se entenderá que si saliese premiado en cualquiera de ellos el número 1, su anterior es el 80000, y si éste fuese el agraciado el número 1 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centenas de 50.000 pesetas se entenderá que si cualquiera de los premios primero, segundo o tercero correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 1 al 24 y desde el 26 al 100.

Tendrán derecho al premio de 50.000 pesetas todos los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero.

Tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero.

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

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los Establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo.

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

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

Los premios y reintegros se pagarán indistintamente por las Administraciones de Loterías, sea cualquiera la expendedora de los billetes que los obtengan sin más demora que la exigida para la provisión de fondos cuando no alcancen al efecto los que en la Administración existan disponibles y la derivada de lo dispuesto para el pago de ganancias mayores.

Madrid, 26 de abril de 1980.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

## M<sup>o</sup> DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

8819

*CORRECCION de errores de la Orden de 29 de febrero de 1980 por la que se resuelve parcialmente el V Concurso convocado por Orden de 13 de febrero de 1979 para la concesión de beneficios en la Gran Area de Expansión Industrial de Galicia.*

Advertidos errores en el texto de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 79, de 1 de abril de 1980, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 7172, anexo 2, donde dice: «AG/649. Armesto, S. L. (a constituir). Barco de Valdeorras (Orense). A (20 por 100 de subvención)», debe decir: «AG/649. Armesto, S. L. (a constituir). Barco de Valdeorras (Orense). B (20 por 100 de subvención)», y donde dice: «AG/652. Vilarba, S. A. (a constituir). Mugarbos (La Coruña). A (10 por 100 de subvención)», debe decir: «AG/652. Vilarba, S. A. (a constituir). Mugarbos (La Coruña). A (20 por 100 de subvención)».

## MINISTERIO DE TRABAJO

8820

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Balay S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Balay, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 27 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Balay, S. A.», que fue suscrito el día 11 de marzo del presente año por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 38/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentan tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo, objeto de estas actuaciones, no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Balay, S. A.», suscrito el día 11 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno 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, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 2 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BALAY, S. A.» PARA EL AÑO 1980 Y 1981

#### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los siguientes:

1. *Ambito funcional.*—Todos los centros de trabajo que la Empresa «Balay, S. A.», tiene establecidos, o pueda establecer en el futuro, en cualquier lugar o territorio de España.

2. *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos. Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refieren el artículo 2.1, a), y el artículo 1, 3, c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado personal «exento» y Red de Ventas, salvo aquellos que expresamente y por escrito soliciten su inclusión en el Convenio. Son personal exento y Red de Ventas los titulares de los puestos a que se hace referencia en el anexo número 1.

A todo el personal que quede excluido del Convenio, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se derivan del mismo, excepto el sistema retributivo salarial que se fijará individualmente.

3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entra en vigor el día siguiente al de la fecha de aprobación por la Comisión negociadora del texto articulado, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1981, excepto en los temas referentes a salario, jornada y en cuanto a los temas a que se refieren los artículos 29, 34, 35, 48 y 49.

Los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 1980.

Art. 2.º *Prórroga.*—De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos.

Art. 3.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes: la Empresa a través de sus órganos de Dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (Comités de Empresa y Delegado de Personal), podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia, promoviendo la negociación, se presentará ante el Organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de negocia-

ción, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

Denunciado el Convenio, en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo, o recayere arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Art. 4.º *Revisión*.—Durante el periodo de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas expresamente en el presente texto articulado.

Art. 5.º *Unidad de Convenio*.—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto que forma un todo relacionado e inseparable y, a efectos de aplicación correcta, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables de las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse siempre globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Art. 6.º *Obligatoriedad*.—El presente Convenio obliga tanto a la Empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta, durante el tiempo de su vigencia, sin que, durante éste pueda modificarse por Convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

## CAPITULO II

Art. 7.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquiera otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales su cuantía y regulación.

Art. 8.º *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Art. 9.º *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO III

Art. 10. *Comisión paritaria de Convenio*.—Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este Convenio, se establece la Comisión paritaria del Convenio, constituida por cinco Vocales designados por la Empresa, y otros cinco por la representación de los trabajadores, entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora del Convenio, con sus respectivos suplentes.

Presidirá esta Comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz pero sin voto el cual tendrá la facultad de convocar las reuniones de dicha Comisión a instancia de cualquiera de las partes.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas representaciones, tendrán carácter vinculante, con independencia de las acciones que sean procedentes ante las autoridades y jurisdicción competentes.

## CAPITULO IV

Art. 11. *Contratos de trabajo*.—La Dirección, pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con treinta días de antelación, los puestos de trabajo a cubrir, determinando las fechas de incorporación y tipo de contrato a realizar, excepto que se trate de los de libre designación.

Superado el periodo de prueba, si la Empresa desea rescindir un contrato de trabajo, lo participará con quince días de antelación a la fecha de posible rescisión, a la representación de los trabajadores que podrá emitir su informe dentro de ese plazo y solicitar se estudie conjuntamente, antes de que ésta decida.

Art. 12. *Ingresos*.—Los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que figuran en el anexo II, y que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personas del exterior. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de empleado complementario, eventual o interno.

Las vacantes en los puestos de Ordenanzas y Vigilantes, atendidas sus especiales características, serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando ésta reservar las mismas para aquellas de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas, sin perjuicio de tener en cuenta las disposiciones legales que establezcan condiciones especiales para la cobertura de vacantes de Vigilante.

Art. 13. *Periodo de prueba*.—Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de

No cualificados: Quince días.  
Cualificados, Administrativos y Técnicos no titulados: Dos meses.

Titulados superiores y de grado medio, Red de Ventas y exentos: Seis meses.

Durante el transcurso del periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente

Cualificados, Administrativos y Técnicos no titulados: Diez días.  
Titulados superiores y de grado medio, Red de Ventas y exentos: Quince días.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto de la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso en la liquidación de finiquito.

Art. 14. *Clasificación profesional*.—Es función de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo lo que hará con la participación de los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

En el presente Convenio se recogen aquellas categorías profesionales que, figurando o no expresamente reflejadas en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, se incluyen atendiendo a las necesidades de la organización del trabajo de la Empresa.

La definición de aquellas categorías que no figuran en la mencionada Ordenanza, se establecen en el anexo IV del presente Convenio, incluyéndose el grupo de asimilación de cotización a la Seguridad Social, para su correspondiente y posterior homologación.

La Dirección podrá designar la categoría profesional de cada puesto de trabajo, con la participación de los representantes de los trabajadores, a través de una Comisión paritaria que entenderá de las reclamaciones que se susciten sobre las mismas, como vía previa a la laboral o contenciosa, en caso de desacuerdo.

Art. 15. *Ascensos*.—Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, salvo aquellas que correspondan a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán mediante concurso-oposición. Para la realización de dichos concursos-oposición se establecerá un Reglamento conjuntamente por la Dirección y los representantes de los trabajadores en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del Convenio.

## CAPITULO V

### Organización del trabajo

Art. 16. *Organización del trabajo*.—En materia de organización del trabajo la Dirección de la Empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente las derivadas de las disposiciones contenidas en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, en tanto conserve su vigencia.

Por ello, son facultades de la Dirección de la Empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo.
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo.
- Realizar los cronometrajes que sean necesarios.
- Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo.

El Comité de Empresa, o en su caso los Delegados de Personal, deberán ser informados por la Dirección, de los nuevos sistemas con sesenta días de antelación a la fecha de implantación de estos sistemas o de los proyectos que supongan cambios sustanciales en la organización y afecten a la totalidad de la plantilla de la Empresa, o de un área funcional de la misma.

Los representantes de los trabajadores deberán remitir su informe razonado a la Dirección, con quince días de antelación a la fecha de implantación.

Art. 17. *Concepto de actividad*.—Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normales, para recorrer en una hora cinco kilómetros en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta Empresa esté establecido el sistema «Bedaux», se fija como actividad mínima exigible o normal la de 80 puntos por lo que las actividades aplicables serán:

Actividad mínima exigible: 60 puntos.  
 Actividad correcta: 68,6 puntos.  
 Actividad óptima: 80 puntos.

Art. 18. *Estimación actividades.*—A tal efecto, se constituirá una Comisión paritaria en cada planta productiva, compuesta por dos miembros de la Comisión de primas e incentivos de la representación de los trabajadores y dos miembros designados por la Dirección. Asimismo, se nombrarán dos Técnicos asesores designados: uno por cada una de las partes, que analizarán todas las cuestiones referentes a los tiempos establecidos por la Dirección de la Empresa. En caso de desacuerdo de la Comisión se someterá la decisión a la autoridad laboral competente.

En un plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del Convenio, esta Comisión estudiará por muestreo aleatorio, un 20 por 100 de los tiempos establecidos, y su decisión tendrá carácter vinculante, pactándose expresamente que ambas partes se someterán a su decisión como única vía de dirimir cualquier cuestión derivada de la aplicación de dichos tiempos.

Dicho muestreo una vez finalizado, servirá para fijar definitivamente el resto de los tiempos existentes.

Esta Comisión establecerá en su primera reunión, las competencias, garantías y normas de funcionamiento de la misma, concretando si se analizarán los tiempos globalmente o por secciones o grupos homogéneos.

Art. 19. *Jornada.*—Se establece para 1980 una jornada de trabajo de mil novecientas sesenta horas de presencia, de aplicación a todo el personal.

Art. 20. *Horarios.*—La jornada se distribuirá manteniendo en lo posible los actuales horarios de trabajo, acomodándolos al calendario de fiestas oficiales y estableciendo los nuevos calendarios de acuerdo con el Comité de Empresa. El personal con jornada partida tendrá un descanso ininterrumpido de una hora para realizar la comida.

Horario flexible: Para todo el personal que le sea de aplicación, en base al estudio realizado en los distintos departamentos afectados, se establece:

a) Horario fijo de permanencia en la Empresa:

Centros de Zaragoza: De nueve quince a trece horas y de quince a diecisiete horas.

Resto de centros: De nueve quince horas a trece horas y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.

El resto del horario del trabajo, según el calendario oficial de cada centro se considerará flexible.

b) Jornada máxima de horas/días a realizar:

Todo el personal para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo, con la siguiente duración máxima de jornada.

Centros de Zaragoza: De siete quince a veinte horas.

Resto de centros: Una hora antes del horario oficial y hasta las veinte horas.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de: Catorce a quince horas, excepto en los centros de Zaragoza, que será de: Trece treinta a catorce treinta horas. No obstante se podrá recuperar con cargo a jornada efectiva, treinta minutos de dicha hora.

c) Cómputo de recuperación:

Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado en cómputo mensual, o sea en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

Con cómputo al horario flexible podrá disfrutarse de hasta una jornada al mes, con aviso de dos días de antelación y permiso del responsable de departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extraordinarias por el afectado u otras personas, y no coincida con puentes, prolongación de días festivos o vacaciones, salvo casos de necesidad imperiosa del permiso.

Art. 21. *Vacaciones.*—Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales. La distribución de las mismas se hará por la Dirección de la Empresa, en función de las necesidades del servicio, armonizándose con los problemas personales de los afectados, procurándose que comiencen en lunes y se disfruten en el mes de agosto. Si por necesidades del trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones, éstas necesariamente se fijarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En aquellas zonas en que por su influencia turística dificulte la aplicación de estos criterios, se establecerán turnos de vacaciones para el personal del SAT, que en ningún caso corresponderán a periodos fuera de los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

En la supuesta fijación de vacaciones en período distinto al general, para dar preferencia se atenderá al criterio de antigüedad, salvo pacto de los afectados.

El cuadro de vacaciones deberá estar terminado antes de los treinta días siguientes a la fecha en que se concreten los calendarios y horarios anuales.

Art. 22. *Permisos y licencias.*—El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo III, a los permisos que se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real, excepto los complementos de puestos de trabajo. La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

CAPITULO VI

Comité de Seguridad e Higiene

Art. 23. *Comités de seguridad e higiene.*—La vigilancia y control de las condiciones y servicios de seguridad e higiene en los centros de trabajo, serán competencia de estos Comités, que quedarán constituidos de la forma que legalmente se determine.

El Comité será competente:

1. Para la tramitación de expedientes de índole colectivo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, y falta de condiciones de salubridad.

2. Para decretar la suspensión de la prestación de trabajo de los afectados por riesgo de accidente o por falta de condiciones ambientales mínimas exigibles, según la legislación aplicable, comunicándolo a la Empresa y a la autoridad laboral, corriendo por cuenta de la Empresa los costos y perjuicios que ello pudiera ocasionar.

3. Para mejor llevar a cabo su cometido, recabar la asistencia o elaboración de dictámenes de los Organismos oficiales correspondientes, o de técnicos o expertos, incluso ajenos a la plantilla de la Empresa.

Para el mejor desarrollo de sus funciones, podrá establecerse un Reglamento de funcionamiento.

CAPITULO VII

Temas sociales

Art. 24. *Seguro colectivo.*—La Empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores de la misma el Seguro de Vida, que tiene concertado con un capital asegurado de 500.000 pesetas en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta, y de 2.000.000 de pesetas en caso de muerte o incapacidad permanente y absoluta, sobrevenidas por accidente.

Art. 25. *Colocación de la viuda o hijos huérfanos.*—En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, su viuda o hijo que en ese momento dependiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo, podrán solicitar de la Empresa un puesto de trabajo, alegando los títulos o condiciones de aptitud laborales y profesionales que posean; ésta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior, sin perjuicio de las pruebas genéricamente establecidas.

Art. 26. *Venta al personal de aparatos.*

1. Aparatos de catálogo de la Empresa.—Los productores podrán solicitar la compra, para uso propio, de cualquier aparato de los del catálogo de la Empresa, en las condiciones reflejadas en la norma interna existente sobre este punto. Los aparatos tendrán los siguientes descuentos, en función del plazo de pago:

	Balay	Lynx
Pago contado ... ..	30 por 100	25 por 100
Pago seis meses ... ..	28 por 100	23 por 100
Pago doce meses ... ..	25 por 100	20 por 100

Estos descuentos se calcularán sobre los precios de cesión de la lista de precios vigente en cada momento.

2. Aparatos de «tara».—Igualmente podrán adquirir los aparatos que como «tara» se califiquen por la Empresa, la cual anunciará los mismos con el precio que se les señale, en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo. En caso de ser varios los solicitantes a su adquisición, con derecho a ello, se sortearán entre los mismos. La forma de pago podrá ser igual que en el apartado anterior.

3. Aparatos procedentes de embargos.—En igual forma se anunciarán por la Empresa la venta y precio de aparatos procedentes de embargos por ella enajenados, pero efectuándolo previamente en el centro de trabajo en donde se origine el embargo.

En todo caso, la adquisición de un nuevo aparato de una misma gama, no podrá efectuarse antes de un plazo de seis años, salvo que exista una inutilización del ya adquirido, comprobada por el servicio de asistencia técnica de la Empresa.

En cualquier caso el precio se verá incrementado por los precios del embalaje y portes precisos.

En los supuestos de los apartados 2 y 3 (aparatos de «tara» y procedentes de embargo), caso de que quedaran aparatos sin adquirir para uso propio podrán ser adquiridos por los trabajadores, al contado, y al precio que se establezca para este supuesto, sin limitación alguna.

Art. 27. *Préstamos y avales*.—Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. *Préstamos personales*.—Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe de 100.000 pesetas, a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. El límite total pendiente de estos préstamos no sobrepasará la cifra de 2.000.000 de pesetas.

2. *Préstamos para adquisición de viviendas*.—Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía de pesetas 100.000, a devolver en plazo máximo de cinco años, con un recargo del 3 por 100 por razones de financiación. El límite total pendiente de estos préstamos no podrá exceder de 14.000.000 de pesetas.

3. *Aval para adquisición de viviendas*.—La Empresa avalará el préstamo que para adquisición de vivienda familiar obtenga de cualquier institución bancaria cada trabajador, hasta un máximo de 300.000 pesetas por trabajador. En ningún momento se rebasará el límite de 84.000.000 de pesetas de capital avalado.

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas, es

preciso ser fijo de plantilla en el primer supuesto, y tener un año de antigüedad en los casos de los números 2 y 3, siendo inexcusable en estos dos casos no tener pendiente de amortización o cancelación de préstamo o aval anteriormente concedidos al mismo fin.

De efectuarse petición cuando estén agotados los límites establecidos dentro de cada modalidad, se atenderán por orden de solicitud, salvo que razones de extrema urgencia aconsejen otra cosa, lo que se participará a los afectados.

Art. 28. *Prestaciones por nupcialidad*.—El trabajador fijo en plantilla, que contraiga matrimonio, se beneficiará de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la Empresa o una deducción de los que adquiera en los seis meses siguientes, según esta escala:

De hasta dos años: 6.000 peseta.  
De dos años a tres años: 7.000 pesetas.  
De tres años a cuatro años: 8.500 pesetas.  
De cuatro años a cinco años: 10.000 pesetas.  
De cinco años a seis años: 11.500 pesetas.  
De más de seis años: 13.000 pesetas.

Las fracciones superiores a seis meses se computarán como años completos.

Tendrán derecho a esta prestación, en la cuantía que personalmente le corresponda, los dos contrayentes, cuando ambos sean trabajadores de la Empresa.

Art. 29. *Ayuda escolar*.—Consistirá en el abono, en el mes de septiembre de 3.500 pesetas por cada hijo comprendido entre los tres y dieciséis años, cumplidos dentro del año natural.

Art. 30. *Ayuda por hijos necesitados de educación especial*. Para facilitar los gastos de educación o rehabilitación en un centro adecuado, de los hijos de los trabajadores que necesiten tal tipo de educación, se les concederá la ayuda necesaria para el pago de los gastos de ese centro, previa justificación al menos anual, y siempre que se le solicite, de esa permanencia. Esta ayuda se cifra en 50.000 pesetas anuales; si no se llegase a precisar la totalidad de esta cantidad, el remanente incrementará, si fuera preciso, las de aquellos otros casos en que la misma resultara insuficiente.

Se concederá siempre que el hijo esté calificado como minusválido por el correspondiente organismo de la Seguridad Social y en otros supuestos se resolverá lo procedente según los informes presentados o que puedan recabarse.

El fondo destinado a este fin no podrá exceder de 750.000 pesetas anuales.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos cónyuges trabajen en la Empresa.

Art. 31. *Prestaciones para formación*.—Para la formación y promoción humana del personal, la Empresa:

1. En función de los objetivos fijados y de su propio desarrollo, sufragará la totalidad de los gastos que origine la formación del personal en el ámbito de los planes formativos que la Dirección establezca.

2. Destinará una cantidad, que se fija en el 10 por 100 de su presupuesto anual de formación, para conceder ayudas al estudio, al personal que lo solicite y dentro de dicho límite.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la Empresa, dentro del período que anualmente se convoquen por el Departamento de Selección y Formación; consistirán en el importe de un 50 por 100 de gastos de matrículas, honorarios de clases y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100 por 100 de los gastos acreditados, si éste es pleno o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75 por 100 si al menos lo ha efectuado en la mitad, en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Art. 32. *Fondo de jubilación e inversiones*.—Se mantiene este fondo que se nutrirá:

a) A partir de 1978 inclusive, cada año, en la cantidad de 3.000 pesetas por trabajador que tenga al menos un año de antigüedad al 31 de diciembre de cada año.

b) Para los trabajadores en plantilla con uno o más años de antigüedad al 31 de diciembre de 1977, se regularizará la situación por los años de antigüedad que lleven en dicha fecha, dotando el fondo a razón de 3.000 pesetas por cada año de antigüedad, según el plan siguiente:

En 1979, antigüedad de veintidós o más años.  
En 1980, antigüedad de veinte y veintiún años.  
En 1981, antigüedad de dieciséis a diecinueve años.  
En 1982, antigüedad de catorce y quince años.  
En 1983, antigüedad de trece años.  
En 1984, antigüedad de doce años.  
En 1985, antigüedad de diez y once años.  
En 1986, antigüedad de nueve años.  
En 1987, antigüedad de ocho años.  
En 1988, antigüedad de siete años.  
En 1989, antigüedad de seis años.  
En 1990, antigüedad de cuatro y cinco años.

En 1991, antigüedad de uno a tres años.

De este fondo podrán detrarse cantidades devengadas por cada trabajador, en alguno de los siguientes casos:

1. En el momento de su jubilación.  
2. En caso de fallecimiento, estando de servicio en la Empresa.

3. Para participar como inversores en las emisiones de títulos (acciones, obligaciones, bonos, etc.), que realice la Empresa.

4. En caso de baja en la Empresa llevando diez o más años de antigüedad en la misma.

Entendiéndose que la suma que pueda detrarse en alguno de los casos citados, será el saldo que quede, si previamente se hubiera utilizado en otro u otros casos.

Este fondo se regirá por un Reglamento de Funcionamiento con plena independencia del presente Convenio o de los futuros, sin que por lo tanto pueda estar influido el fondo, tanto en las cuantías de sus dotaciones como en las normas de funcionamiento, por ningún tipo de circunstancias que pueda nacer de las negociaciones o de los textos de los futuros Convenios.

Art. 33. *Club social*.—Para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la Empresa, se destina una cantidad equivalente al 0,20 por 100 de los salarios brutos de cada centro, sin que nunca pueda ser inferior a 20.000 pesetas por centro.

Pero existiendo Club social, tal subvención se destinará al funcionamiento y actividades de éste, según su propio Reglamento.

Art. 34. *Comedor*.—La Empresa dispone en carretera de Montañana, número 19, de un local comedor-cocina, y un servicio compuesto de cocineros, camareros y personal de limpieza y servicio de entretenimiento a disposición del personal, haciéndose cargo la Empresa de los gastos del citado personal, así como del entretenimiento.

Se fija para 1980 el coste de comedor en 100 pesetas, de las cuales la Empresa abonará 50 pesetas y el productor 50 pesetas.

Los costos, compras de alimentos, y confección de menús, serán objeto de administración y supervisión por dos regidores nombrados por el Comité de Empresa.

Art. 35. *Economatos*.—La obligación legal de la Empresa de poseer economato propio o concertado, podrá ser sustituida por previo acuerdo del Comité de Empresa y autorización administrativa, por el establecimiento de concierto con Cooperativa de Consumo, Club de Compras u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos.

La Empresa a tal fin, concederá la subvención de 360 pesetas por trabajador y año.

Art. 36. *Transporte del personal*.—La Empresa facilitará a su personal de los centros de trabajo de Zaragoza, la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada, mediante concierto con una Empresa de autobuses, con recogidas desde distintos puntos de la ciudad.

Asimismo, la Empresa facilitará el retorno del personal a la salida del trabajo, mediante autobuses concertados con la misma Empresa de autobuses, que realiza el transporte a la entrada al trabajo, aportando para ello únicamente la cantidad que hasta ahora venía aportando.

Art. 37. *Gestión de las prestaciones sociales*.—Se mantendrán los reglamentos existentes para el funcionamiento de alguno de los servicios y cuando las necesidades aconsejen su modificación o el establecimiento de otros para algún servicio o prestación, se acordará lo procedente, por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa.

## CAPITULO VIII

### Régimen de condiciones económicas

Art. 38. *Principios generales sobre retribución*.—Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio, tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social; Impuesto a cuenta, sobre las Rentas de las Personas Físicas

y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son en todos los casos cantidades mínimas garantizadas.

Todos los conceptos salariales que figuran en nómina, quedan agrupados en los conceptos únicos que figuran en el artículo siguiente, considerándose extinguidos y sin efectos, aquellos que no figuran en la composición retributiva.

Art. 39. *Conceptos retributivos.*—Los salarios fijados en este Convenio, quedan distribuidos en la tabla I, anexa. Los conceptos salariales serán los siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento fijo de asistencia.
- Prima de producción o rendimiento.

Art. 40. *Prima de producción o rendimiento.*

Prima producción rendimiento del personal mano de obra directa:

Prima fija.—La prima fija de producción, se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos Bedaux. Los valores correspondientes a cada grupo de calificación de puesto, son los que figuran en la tabla que se relaciona seguidamente:

En el supuesto de que un trabajador, por causas imputables a su voluntad, no alcance dicha actividad mínima de 60 puntos Bedaux, medida en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima correspondiente a aquellos días en que el trabajador no haya alcanzado la actividad mínima.

Tabla de valores

Grupo calificación puesto	Valores hora trabajada 60 puntos Bedaux, actividad mínima	Grupo calificación puesto	Valores hora trabajada 60 puntos Bedaux, actividad mínima
1	76,76	9	113,63
2	80,89	10	119,62
3	85,25	11	126,49
4	89,45	12	134,05
5	93,88	13	141,78
6	98,55	14	148,89
7	103,43	15	157,30
8	108,51	16	165,66

Prima de rendimiento:

Con independencia de la prima fija del párrafo anterior, se devengará una prima de rendimiento por aquellas personas cuya actividad sea superior a 60 puntos Bedaux. Los valores correspondientes a cada grupo de calificación de puesto, son los que figuran en la tabla que se relaciona a continuación:

Grupo calificación puesto	Actividades						
	61	62	63	64	65	66	67
1	3,7110	7,42	11,13	14,84	18,55	22,27	25,98
2	3,9109	7,82	11,73	15,64	19,55	23,47	27,38
3	4,1214	8,24	12,38	16,49	20,61	24,74	28,85
4	4,3244	8,65	12,97	17,30	21,62	25,95	30,27
5	4,5385	9,08	13,62	18,15	22,69	27,23	31,77
6	4,7646	9,53	14,29	19,06	23,82	28,59	33,35
7	5,0003	10,00	15,00	20,00	25,00	30,00	35,00
8	5,2480	10,49	15,74	20,98	26,23	31,48	36,72
9	5,4937	10,99	16,48	21,98	27,47	32,96	38,46
10	5,7831	11,57	17,35	23,13	28,92	34,70	40,48
11	6,1155	12,23	18,35	24,46	30,58	36,89	42,81
12	6,4807	12,96	19,44	25,92	32,40	38,88	45,37
13	6,8544	13,71	20,56	27,42	34,27	41,13	47,98
14	7,1984	14,40	21,60	28,79	35,99	43,19	50,39
15	7,6046	15,21	22,81	30,42	38,02	45,63	53,23
16	8,0092	16,02	24,03	32,04	40,05	48,06	56,06

Estos dos apartados, en su conjunto, forman la prima de producción, por lo que la suma de ambas, figurará en nómina, en el concepto salarial de «Prima de producción».

Otras retribuciones

Art. 41. *Antigüedad.*—Se abonará el 1,25 por 100 anual del salario de Convenio establecido en la tabla I.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada anualidad, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde primero del año siguiente si es posterior.

Art. 42. *Personal nocturno.*—El plus de trabajos nocturnos se abonará con el 20 por 100 del salario real, referido a los días en que se haya trabajado en el turno de noche.

Art. 43. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.*—Se abonará según lo dispuesto en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, tomando como base para el cálculo, el salario de Convenio de la tabla I, y la antigüedad. La determinación del personal que debe percibir este plus, compete a la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 44. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*—Se abonarán cada una con treinta días, calculadas sobre el salario de Convenio de la tabla I, más la antigüedad.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. 45. *Prima producción, personal mano de obra indirecta.* Todo el personal de mano de obra indirecta, cuando no realice trabajos a prima directa, percibirá la prima a la media general de cada centro de trabajo del mes anterior al de la percepción. Este concepto desaparece en el personal Técnico, Administrativo y Subalterno, pasando su importe a englobarse en el complemento fijo de asistencia.

Art. 46. *Prima personal del SAT.*

1. *Trabajos a domicilio.*—Se medirán en función del número de avisos terminados por día laborable entendiéndose por aviso terminado, aquel que deja el aparato en condiciones de venta y/o funcionamiento correcto.

En consecuencia, no se estiman como tales los que resulten pendientes por las circunstancias que fueren.

Se mantienen las tres zonas A, B y C, de distinto grado de dificultad, con arreglo a lo siguiente:

Zona A.—Se aplica el conjunto de trabajos de mayor facilidad, según datos históricos de los tres últimos años.

Normalmente corresponde a zonas de trabajo con mayor densidad de parque más facilidad de desplazamiento, mayor porcentaje de aparatos convencionales e índices similares.

Zona B.—Se aplica al conjunto de trabajos considerados normales, según datos históricos de los tres últimos años. Habitualmente corresponde a zonas con parque mixto de aparatos convencionales, y automáticos, densidad de parque promedio y zonas de trabajo accesibles sin especiales dificultades.

Esta calificación de zona B no podrá aplicarse cuando el número de avisos terminados exceda en un mes de 225, siendo entonces de aplicación la calificación de zona A.

Zona C.—Se aplica al conjunto de trabajos considerados de mayor dificultad, según datos históricos de los tres últimos años.

Por regla general, se incluye en este tipo de trabajos los realizados en zonas con elevado porcentaje de aparatos automáticos, con poca dotación de parque y rutas de desplazamiento complejas e índices de naturaleza similar.

Esta calificación de zona C, no podrá aplicarse cuando el número de avisos terminados exceda de 195 al mes, siendo entonces de aplicación la calificación de zona B.

Zona mixta.—Sobre cada zona se calculará su exceso, pagándose de la siguiente manera:

Primero, el exceso de la zona C.

Segundo, el exceso de la zona B, a partir del número de avisos siguiente al que terminó la zona C.

Tercero, el exceso de la zona A, a partir del número de avisos siguiente al que terminó la zona B.

Cuando en un mismo domicilio se realice un trabajo sobre más de un aparato, el equivalente en número de avisos terminados se calculará por el mismo monto que suponga el tiempo trabajado en ese mismo domicilio, Sobre el tiempo promedio en cada Delegación.

Este promedio de tiempo trabajado en los domicilios de nuestros usuarios, se estudiará por cada Delegación, debiendo quedar comprendido entre treinta y cuarenta y cinco minutos.

Compensación económica.—A los efectos de las zonas citadas, se considera rendimiento mínimo la ejecución por día laborable.

- Zona A. Número de avisos terminados, 9.
- Zona B. Número de avisos terminados, 8.
- Zona C. Número de avisos terminados, 7.

2. *Trabajos en Taller.*—Los reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de «Baiay, S. A.», percibirán en concepto de prima asegurada, las siguientes cantidades, en función de su categoría:

	Pts. mes.
Reparador de primera	8.258
Reparador de segunda	7.184
Reparador de tercera	5.898
Cualquier categoría en período de prueba	5.898



Prima por actividad, trabajos especiales y calidad de reparación:

1. Prima por actividad.—Sobre lo considerado rendimiento mínimo en las zonas A, B y C, y su compensación económica mensual citada, hay establecido un baremo de mayor número de avisos terminados al mes y su valor económico.
2. Trabajos especiales y calidad de la reparación.

Trabajos especiales.—Son los que se mencionan seguidamente. Cada uno de estos trabajos contará a efectos del cómputo de avisos terminados con la equivalencia indicada en la tabla:

Un solo reparador	Avisos terminados
Cambio cuba serie 500, Bio Flot, e I. L. ... ..	3
Cambio cuba serie T5100 Balay-Lynx ... ..	3
Cambio escudo tambor serie 500 e I. L. ... ..	1,5
Cambio escudo estrella pasante ... ..	1,5
Cambio escudo tambor, serie Bio Flot ... ..	2,5
Cambio cuba T carga superior Balay-Lynx ... ..	3
Cambio tape cuba serie Bio Flot ... ..	2
Cambio MBT lavavajillas serie New Generation y S6400 ... ..	2
Cambio MBT lavavajillas c/fregadero resto modelos ... ..	1,5
Cambio eje y/o filtro LV-600 ... ..	2
Cambio encimera vitrocerámica ... ..	3
Cambio grupo CF-6 CF-66 ... ..	3
Cambio motor secadora 8201 ... ..	2,5
Cambio grupo resto gama frigoríficos ... ..	2
Cambio tambor S. Bio Flot ... ..	2,5
Cambio tambor serie 500 e I. L. ... ..	1,5
Visita a domicilio c/equipo carga portátil ... ..	3
Cambio programador s/I. T. 431 en LV c/fregadero (LV-624 V-6204, V-6214) ... ..	2
Cambio armario en LV c/fregadero (LV-624, V-6204, V-6214, V-6302, V-6315, V-6405, V6415) ... ..	2
Cambio cuerpo T todas las gamas excepto las de carga superior ... ..	3,5
Cambio cuerpo V, serie 6400 ... ..	3
Cambio cuba V, serie 6400 ... ..	4

En los casos en que estos avisos se tengan que realizar por dos personas, al Reparador a domicilio le acompañará en primera instancia un Mecánico de Taller, si lo hubiere, y a falta de éste otro Reparador a domicilio.

A efectos de cómputo de avisos en el primer caso al Reparador a domicilio se le contará con los valores indicados en la tabla. En el segundo supuesto, se les contará a los dos a efectos de avisos terminados.

Esta equivalencia también es de aplicación al número de avisos terminados de rendimiento mínimo en las zonas A, B y C.

Calidad en la reparación.—Todo lo expuesto en el artículo 7.º y en los apartados anteriores de este artículo, descansa sobre la base de una calidad estándar en los avisos terminados, que se denomina coeficiente 1.

Cuando el número de reclamaciones exceda para un Reparador a lo largo del mes del 1,5 por 100 sobre el total de los que terminó, se aplicará el coeficiente valor 0,75.

Este coeficiente de calidad afectará como multiplicador al número de avisos terminados en el mes.

Entendemos por reclamación aquel aviso que en el plazo de los treinta días siguientes al último realizado en el mismo domicilio, exija una nueva visita por causas imputables al Reparador.

Prima de gestión.—Esta prima afectará exclusivamente a los reparadores a domicilio, teniendo como objeto estimular a los mismos en el cumplimiento de algunas actividades propias de sus funciones. A título de ejemplo podemos citar: el cobro de las tarifas de asistencia técnica, liquidaciones en caja, aviso terminados en primera visita y otros análogos utilizándose la fórmula hasta aquí en vigor (que contempla porcentaje de avisos en garantía, porcentaje de avisos fuera de garantía, porcentaje de avisos acabados en primera visita y porcentaje de avisos totales), con arreglo al baremo que recoge los índices de gestión y su valoración económica.

Art. 47. *Devengo vacaciones.*—El disfrute de vacaciones se devengará con los conceptos fijos del mes de disfrute y la media de los conceptos salariales variables, como son:

Prima de producción: Será el promedio obtenido por el trabajador, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación a las mismas.

Complemento de puesto de trabajo: Penosos, tóxicos y peligrosos y horas extraordinarias:

Se computará para el abono en aquellas personas que lo vienen percibiendo asiduamente.

Art. 48 *Dietas.*—Si por necesidades del servicio, algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitual-

mente tenga su residencia y lugares que normalmente efectúa su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción, de acuerdo con la norma interna actualmente vigente y las correspondientes dietas, estableciéndose estas para 1980, en los siguientes valores:

Desayuno, 88; comida, 685; cena, 555; hotel, 572. Total: 1.900 pesetas.

Este apartado entrará en vigor en la fecha de la firma del acta de aprobación del Convenio.

Art. 49. *Incapacidad laboral transitoria.*—En caso de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente, la Empresa completará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja, en base a los siguientes requisitos:

Base de absentismo para compensación: Será el índice de absentismo por enfermedad alcanzado en los seis primeros meses del año 1977, excluyendo de dicho período el valor más alto y el más bajo del total de las horas teóricas.

Compensación.—Si el índice de absentismo por enfermedad, del mes anterior al abono de la liquidación de nómina, es inferior a la media del apartado anterior, se completará el salario hasta el 100 por 100.

Si el índice es un 15 por 100 superior, se completará el salario hasta el 90 por 100.

Si el índice es superior en un 25 por 100, no se compensará ninguna cantidad, abonándose en la cuantía que indique la Ley.

El índice de absentismo del mes anterior, será el que se determine en el Cuadro de Mando de Dirección de Personal.

Este artículo entrará en vigor en la fecha de la firma del acta de aprobación del Convenio.

Art. 50. *«Ad personam».*—El concepto salarial que se percibe como «ad personam» se incrementará su importe en un 14,5 por 100. Este concepto quedará absorbido en la cuantía que corresponda, en aquellas personas afectadas por la unificación de tablas.

Art. 51. *Revisión salarial.*—Con efectos desde el 1 de julio de 1980, se incrementarán los salarios en lo que exceda el índice de precios de consumo del primer semestre de 1980, del 6,75 por 100 (una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo). Dicho porcentaje de incremento resultante, se repartirá proporcionalmente a todos los conceptos salariales incluido el «ad personam».

#### Forma de pago

Art. 52. *Liquidación de haberes.*—El pago de los sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia bancaria, de modo que todo el personal con retribución mensual, percibirá sus haberes el último día laborable de cada mes.

El personal que tenga consignado jornal diario, percibirá sus haberes el día 13 del mes siguiente, teniendo derecho al abono el día 25 de un anticipo de 25.000 pesetas, las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

#### CAPITULO IX

##### De los Comités de Empresa y Secciones Sindicales

Art. 53. *Garantías de los órganos de representación.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos, o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de puestos de trabajo o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité velará no sólo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Art. 54. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. No se computarán dentro de dichas horas las que dediquen los miembros integrantes de la Comisión de Primas e Incentivos, así como los miembros integrantes del Comité de Seguridad e Higiene, en las reuniones oficiales o que se establezcan.

Igualmente no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité, como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de formación y otras entidades.

Art. 55. *Comité Intercentros.*—Se establece un Comité de Empresa conjunto del que formarán parte de forma proporcional los miembros de la representación de los trabajadores de los distintos centros de trabajo de «Balay, S. A.», compuesto por un número máximo de 12 representantes.

Dicho Comité se reunirá con una periodicidad cuatrimestral en temas que afecten a la totalidad de la plantilla, o cuando la índole de los asuntos a tratar sea de especial trascendencia.

Art. 56. *Secciones Sindicales.*—En los centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindi-

catos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos centros de trabajo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá además las garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos de ámbito provincial de los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa, reconocidas en el presente texto de este Convenio y que participen en las Comisiones negociadoras de los Convenios de ámbito antes señalado, manteniendo su vinculación como trabajador en activo del centro de trabajo al que pertenezca. Les serán concedidos permisos retribuidos por parte de la Dirección de su centro de trabajo correspondiente, a fin de facilitarle su labor como negociadores, durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que dicho Convenio afecte a la actividad siderotematúrgica.

TABLA SALARIAL

Minimos por categorias

Año 1980

* Categoría profesional	* Conceptos salariales				Total condiciones brutas año	Valores hora trabajada			
	Salario Convenio Tabla I	C. F. A. Tabla II	Prima fija actividad 80	Grupo prima		Jornada ordinaria		Jornada extraordinaria	
						Salario Convenio Tabla I	C. F. A. Tabla II	Días laborables	Días festivos
<b>Técnicos titulados:</b>									
Director ... ..	46.631	42.000	—	—	1.156.834	261,97	235,96	—	—
Ingeniero-Licenciado ... ..	46.631	40.180	—	—	1.135.000	261,97	225,73	—	—
Ingeniero Técnico-Perito Industrial ... ..	43.214	42.011	—	—	1.109.128	242,78	236,02	—	—
Graduado Social ... ..	43.214	42.011	—	—	1.109.128	242,78	236,02	—	—
Ayudante Técnico Sanitario ... ..	43.214	42.011	—	—	1.109.128	242,78	233,02	—	—
<b>Técnicos Delineantes:</b>									
Delineante Proyectista ... ..	39.240	39.684	—	—	1.025.568	220,45	222,94	—	—
Delineante de primera ... ..	33.912	33.455	—	—	833.228	190,52	187,95	775	850
Delineante de segunda ... ..	31.165	31.237	—	—	811.154	175,08	175,49	710	780
Calcedor ... ..	28.788	25.319	—	—	706.860	161,73	142,24	630	690
Reproductor fotográfico ... ..	30.468	25.542	—	—	733.056	171,17	143,49	630	690
Reproductor planos ... ..	28.604	24.244	—	—	691.384	160,70	136,20	630	690
<b>Técnico de taller:</b>									
Jefe de taller ... ..	43.388	43.475	—	—	1.129.132	243,75	244,24	—	—
Maestro de taller ... ..	38.585	38.495	—	—	1.002.134	216,77	216,26	—	—
Maestro de segunda ... ..	37.480	35.240	—	—	947.600	210,56	197,98	—	—
Encargado ... ..	35.971	34.639	—	—	919.288	202,08	194,60	—	—
Capataz Especialista ... ..	32.096	31.703	—	—	829.780	180,31	178,11	710	780
<b>Técnicos de laboratorio:</b>									
Jefe de primera ... ..	43.388	43.471	—	—	1.129.084	243,75	244,22	—	—
Jefe de segunda ... ..	38.585	38.933	—	—	1.007.386	216,77	218,72	—	—
Analista de primera ... ..	33.413	34.026	—	—	876.094	187,71	191,16	775	850
Analista de segunda ... ..	31.532	30.886	—	—	812.080	177,15	173,52	710	780
Auxiliar de laboratorio ... ..	28.789	25.618	—	—	710.462	161,74	143,92	630	690
<b>Técnicos de organización:</b>									
Jefe de organización de primera ... ..	43.388	43.471	—	—	1.129.084	243,75	244,22	—	—
Jefe de organización de segunda ... ..	38.585	38.933	—	—	1.007.386	216,77	218,72	—	—
Técnico de organización de primera ... ..	35.339	31.676	—	—	874.858	198,53	177,96	775	850
Técnico de organización de segunda ... ..	32.201	30.596	—	—	817.966	180,90	171,89	710	780
Auxiliar de organización ... ..	29.832	25.824	—	—	725.136	167,60	143,96	630	690
<b>Red de ventas:</b>									
Jefe de sucursal ... ..	42.815	41.600	—	—	1.098.610	240,53	233,71	—	—
Viajante ... ..	34.360	33.177	—	—	879.164	193,03	186,39	—	—
<b>Personal administrativo:</b>									
Jefe Administrativo de primera ... ..	43.388	43.475	—	—	1.129.132	243,75	244,24	—	—
Jefe Administrativo de segunda ... ..	38.585	38.495	—	—	1.002.134	216,77	216,26	—	—
Jefe de sección Administrativo ... ..	38.585	38.495	—	—	1.002.134	216,77	216,26	—	—
Oficial de primera Administrativo ... ..	33.763	33.245	—	—	871.622	189,68	186,77	775	850
Oficial de segunda Administrativo ... ..	32.045	30.810	—	—	818.350	180,03	173,09	710	780
Listero ... ..	30.468	27.377	—	—	755.076	171,17	153,80	630	690
Auxiliar Administrativo ... ..	28.789	24.700	—	—	699.446	161,74	138,76	630	690
<b>Personal de proceso de datos:</b>									
Analista Programador ... ..	35.505	33.703	—	—	901.506	199,47	189,34	810	885



Operador Preparador ... ..	32.412	31.382	—	—	830.352	182,09	176,30	710	780
Monitor ... ..	32.045	30.810	—	—	818.350	180,03	173,09	710	780
Perforista Verificador ... ..	28.789	24.951	—	—	702.458	161,74	140,17	630	690
Técnicos Dibujantes:									
Dibujante de primera ... ..	33.912	30.404	—	—	839.616	190,52	170,81	775	850
Dibujante de segunda ... ..	32.206	23.985	—	—	738.704	180,93	134,75	710	780
Personal SAT:									
Jefe de grupo ... ..	38.585	38.495	—	—	1.002.134	216,77	216,26	—	—
Coordinador ... ..	35.883	34.707	—	—	918.566	201,48	194,99	—	—
Reparador de primera ... ..	32.615	25.285	8.258	—	859.246	183,23	142,11	705	770
Reparador de segunda ... ..	31.373	24.896	7.184	—	824.182	176,25	139,87	680	740
Reparador de tercera Ayudante ... ..	29.531	21.123	5.898	—	737.686	165,90	118,67	615	665
Personal de almacén:									
Jefe de almacén ... ..	38.109	31.669	—	—	913.554	214,10	177,92	—	—
Almacenero de primera ... ..	32.045	28.759	—	—	793.738	180,03	161,57	775	850
Almacenero de segunda ... ..	29.266	26.471	—	—	727.376	164,42	148,71	710	780
Mozo Especialista ... ..	28.870	24.549	—	—	698.768	162,19	137,82	605	660
Mozo ... ..	27.075	24.046	—	—	687.602	152,11	135,09	575	630
Personal mano de obra:									
Oficial de primera ... ..	33.068	12.863	20.237	9	359.246	185,89	72,23	665 (*)	720 (*)
Oficial de segunda ... ..	31.809	12.321	19.323	8	824.182	178,62	89,19	610 (*)	665 (*)
Oficial de tercera ... ..	29.941	9.059	17.552	6	737.686	168,13	50,87	570 (*)	615 (*)
Especialista ... ..	29.271	8.968	15.180	3	698.768	164,37	50,36	545 (*)	590 (*)
Peón de orden ... ..	29.271	8.968	14.406	2	689.480	164,37	50,36	535 (*)	580 (*)
Peón ... ..	27.451	9.264	14.406	2	687.602	154,15	52,02	520 (*)	560 (*)
Personal de servicios o actividades auxiliares:									
Chófer de camión ... ..	33.004	29.851	—	—	820.268	185,42	167,70	710	780
Chófer de turismo ... ..	30.760	25.393	—	—	735.356	172,81	142,66	630	690
Guarda Jurado ... ..	28.789	27.578	—	—	733.982	161,74	154,93	630	690
Vigilante ... ..	28.615	25.973	—	—	712.286	160,76	145,92	630	690
Portero ... ..	28.615	25.973	—	—	712.286	80,76	145,92	630	690
Telefonista ... ..	28.615	24.075	—	—	689.510	160,76	135,25	630	690
Conserje ... ..	30.760	25.393	—	—	735.356	172,81	142,66	630	690
Cocinero principal ... ..	33.004	29.851	—	—	820.268	185,42	167,70	710	780
Camarero ... ..	28.789	25.658	—	—	710.942	161,74	144,15	630	690
Personal por años de servicio:									
Con cinco años en la categoría:									
Calcador-Reproductor ... ..	32.045	26.667	—	—	768.634	180,03	149,81	670	735
Fotógrafo Auxiliar de organización ... ..	32.045	26.667	—	—	768.634	180,03	149,81	670	735
Auxiliar de laboratorio-Auxiliar ... ..	32.045	26.667	—	—	768.634	180,03	149,81	670	735
Administrativo-Listero ... ..	32.045	26.667	—	—	768.634	180,03	149,81	670	735
Con cuatro años en la categoría:									
Perforista Verificador ... ..	32.045	26.667	—	—	768.634	180,03	149,81	670	735

(\*) En estos valores está incluida la prima fija, no así la de rendimiento por hora de actividad, que se incluirá el valor resultante.

En el valor hora trabajada está incluida la parte correspondiente a domingos y festivos.

## ANEXO I

## Personal exento y Red de Ventas

*Dirección de Personal:*

Director de Personal.  
 Jefe Normas Jurídico-Laborales.  
 Jefe Empleo.  
 Jefe Selección y Formación.  
 Jefe Servicios Médicos.  
 Médico.  
 Jefe Servicios Generales y Proyectos Especiales.

*Dirección División Internacional:*

Director División Internacional.  
 Jefe Marketing División Internacional.  
 Jefe Ventas División Internacional.  
 Jefe Administración División Internacional.  
 Jefe SAT División Internacional.

*Dirección Investigación y Desarrollo:*

Director Investigación y Desarrollo.  
 Jefe Laboratorio Investigación y Desarrollo.  
 Jefe Estudios y Anteproyectos.  
 Jefe Prospección Tecnológica.  
 Jefe Estudios Nuevos Productos Productos.  
 Jefe Ingeniería Productos.  
 Jefe Proyectos.  
 Projectista.  
 Técnico de Laboratorio.  
 Responsables Laboratorios.  
 Responsable Diseño Estético.  
 Jefe de Producto.  
 Encargado.

*Dirección Administrativo-Financiera:*

Director Administrativo-Financiero.  
 Ayudante Asesoría Jurídica.  
 Jefe Contabilidad General.  
 Jefe Contabilidad Financiera.  
 Jefe Control Gestión.  
 Jefe Control.  
 Jefe Planificación y Costes.  
 Jefe Créditos.  
 Jefe Tesorería.  
 Jefe Organización e Informática.  
 Jefe Análisis y Programación.  
 Jefe Explotación CPD.

*Coordinación Servicio Calidad y SAT:*

Coordinador Servicio Calidad y SAT.  
 Jefe Control de Calidad.  
 Jefe Métodos Control.  
 Jefe Laboratorio Calidad.  
 Jefe Calidad Producto Central.  
 Jefe Calidad Producto.  
 Encargado Auditoría.  
 Encargado Recepción.  
 Jefe SAT Central.  
 Jefe Taller Central.  
 Jefe de Grupo de Zona.  
 Jefe de Grupo.  
 Coordinador Técnico Central.

*Dirección Planta 2:*

Director Planta 2.  
 Jefe Ordenamiento y Técnica.  
 Jefe Administrador.  
 Jefe Producción.  
 Jefe Calidad Producto.  
 Jefe Mantenimiento.  
 Encargado.

*Ingeniería de Procesos:*

Jefe Ingeniería de Procesos.  
 Técnico Ingeniería Procesos.  
 Técnico Industrialización.  
 Técnico.  
 Jefe Esmaltería y Pintura.  
 Jefe Industrialización.  
 Responsable Ingeniería Procesos PL-2.

*Dirección Planta 1:*

Director Planta 1.  
 Jefe Ordenamiento y Técnica.  
 Jefe Mantenimiento.  
 Jefe Turno Producción.  
 Encargado.  
 Responsable Lanzamiento Mecánica y Recubrimientos.  
 Responsable Lanzamiento Montajes.

*Dirección de Suministros:*

Director de Suministros.  
 Jefe Aprovisionamiento.  
 Jefe Compras.  
 Jefe Distribución Física.  
 Jefe Planificación.  
 Jefe Programación.  
 Ayudante de Compras.  
 Jefe Almacén Recepción.  
 Responsable Materiales.  
 Jefe Almacén Distribución.  
 Jefe Almacén Repuestos.  
 Jefe Comercio Exterior.

*Dirección de Marketing:*

Director de Marketing.  
 Director de Ventas.  
 Director Regional.  
 Analista Planificación de Ventas.  
 Brand Manager.  
 Apoderado.  
 Jefe Provincial Ventas.  
 Jefe Servicios Marketing.  
 Jefe Estudios Producto.  
 Jefe Estudios Mercado.  
 Jefe Promoción y Publicidad.  
 Jefe Administración Ventas.  
 Jefe Administración Regional.  
 Coordinador de Marquistas.  
 Delegados de Ventas.

Se incluirán aquellos puestos que puedan crearse en el futuro, con características similares a las de los relacionados anteriormente.

## ANEXO II

## Puestos de libre designación

Secretarías de Dirección y del Departamento SA.  
 Jefes de Departamentos.  
 Vendedores.  
 Coordinador del SAT.  
 Delineantes Projectistas.  
 Técnicos de Investigación y Desarrollo del Laboratorio en nuevos proyectos o productos.  
 Médico de Empresa.  
 Ayudante Técnico Sanitario.  
 Vigilante.  
 Portero.  
 Administrativo Responsable de Nóminas.  
 Técnicos de Selección y Formación.  
 Empleado de Caja.  
 Empleado de Cuentas de Marketing en nuevos proyectos.  
 Letrado Asesor.  
 Ayudante Letrado Asesor.  
 Comprador del Departamento de Aprovisionamiento.

## ANEXO

## Permisos y licencias retribuidas

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento:		
Padres ambos cónyuges, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos.	Tres días laborables. Cinco días naturales (con desplazamiento).	Fotocopia partida de defunción o certificado médico en caso de padres políticos, abuelos, nietos.
Hermanos políticos e hijos políticos.	Dos días laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción, en ambos casos.

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
Enfermedad grave padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos.	Dos días laborables. Cinco días naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
Alumbramiento esposa.	Dos días laborables. Cinco días naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
Matrimonio productores.	Catorce días laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonio hijos-hermanos y hermanos políticos.	Un día laborable.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
Asistencia a consulta médica: Especialista. Médico cabecera.	Tiempo necesario. Dieciséis horas/año.	Justificante expedido por Médico que le asista (dicho documento lo iniciará el Departamento Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Cumplimiento de deber inexcusable público y personal.	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual.	Un día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Lactancia.	Una hora al día de permiso o reducción de media de su jornada, hasta nueve meses del hijo.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	Ochenta horas a.o.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor, indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: Padres, cónyuge, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifiesta en posoperatorios (igual al apartado de operaciones de familiares).	Un día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

## ANEXO IV

## Definición de categorías

**Jefe de Sección Administrativa.**—Es el empleado que, dependiente de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, de un Jefe de sucursales o directamente de Dirección o Gerencia, está encargado de orientar y dirigir y dar unidad a una Sección administrativa, distribuyendo, organizando, coordinando y supervisando en general a Contables, Oficiales administrativos, Auxiliares administrativos u otro tipo de personal administrativo o de oficinas y en el caso de direcciones regionales y centros de red comercial, el personal de servicios y actividades auxiliares que les esté subordinado.

**Contable.**—Es aquel empleado que poseyendo la titulación adecuada y una sólida experiencia contable, administrativa y fiscal, puede realizar todo tipo de trabajos contables y establecer balances y cuentas de explotación, análisis, previsiones y su control, especialmente de tesorería, con la colaboración o no de Oficiales, Auxiliares, Aspirantes u otro personal de oficinas, pudiendo estar o no a las órdenes de un Jefe de Sección o Jefe Administrativo.

**Analista Programador.**—Estudia procesos de mecanización administrativa, métodos de trabajo de oficinas, diseñando circuitos, documentos información a procesar o elaborar manual-

mente y trabajos a realizar con objeto de obtener los fines previstos, satisfaciendo las necesidades de información planteadas, describiendo y diseñando documentos a obtener, ficheros, cadenas de operaciones, eligiendo los lenguajes a utilizar de los existentes en la instalación; estableciendo el manual de explotación y los manuales de usuarios, de acuerdo con las normas y métodos existentes, documentando el «dossier» completo de la aplicación, codificando los programas y preparando los trabajos de compilación, ensamblaje, pruebas y puesta a punto de las aplicaciones.

**Operador Preparador.**—Es aquel empleado que, en posesión de los conocimientos necesarios efectúa el manejo y operación de equipos de proceso de datos, siendo responsable de agrupar los elementos necesarios para cada trabajo, del correcto archivo de discos, bandas, etc., y de la preservación de los archivos maestros, controlando las secuencias de las operaciones, ejecutando los trabajos de compilación, ejecución, pruebas de programas, etc. realizando correctamente los trabajos y manteniendo la biblioteca de programas y los soportes de los archivos, manteniendo los «dossiers» o manuales de operación, preparando los dispositivos de entrada/salida, contestando los mensajes del sistema operativo, preparando las unidades periféricas, detectando los posibles errores surgidos en la ejecución de los trabajos y controlando la salida de éstos.

**Monitor de perforación/grabación.**—Es aquel que en posesión de todos los conocimientos técnicos y prácticos sobre perforación/grabación, es responsable de distribuir el trabajo, de modo que se obtengan los óptimos de productividad sin menoscabo de la flexibilidad del equipo para atender sin demoras los requerimientos habituales de cargas de trabajo, de la seguridad de los datos que se procesan, revisar, mantener e informar sobre las normas de perforación/grabación, y de funcionamiento; maneja y organiza todos los archivos de «diskettes», fichas y otros soportes existente, controla y organiza los documentos de entrada/salida.

**Perforistas grabadoras/verificadoras.**—Son personas que, conociendo el manejo de las máquinas perforadoras de tarjetas o soportes análogos, se ocupan de perforar, grabar y verificar todos los datos o documentos necesarios que sean objeto de tratamiento por centros de proceso de datos, efectuando las comprobaciones y secuencias necesarias para que puedan ser procesados enteramente dentro del plazo establecido, realizando entretenimiento de ficheros y en general operaciones auxiliares del trabajo en centro de proceso de datos. La perforista grabadora/verificadora con cuatro años de antigüedad, percibirá las cantidades indicadas en las tablas salariales.

**Coordinadores.**—Son quienes al frente de todos o parte de los profesionales de oficio, reparadores, dirigen el trabajo de éstos y cuidan de su desempeño de una manera inmediata y directa. Teniendo como tareas más fundamentales las de: Preparación y distribución del trabajo, organizando el correspondiente control e inspección, reparaciones formación del personal a su cargo, preparación de informes, todo ello bajo las órdenes de su superior inmediato (Jefe de Grupo), debiendo de realizar directamente, si ello fuera necesario, reparaciones, así como efectuar visitas comerciales a los clientes, distribuidores y usuarios.

**Reparador de primera.**—Es el operario profesional de oficio capaz de realizar a la perfección las funciones encomendadas a cualquier Reparador de segunda y que, tras superar las pruebas teórico-prácticas establecidas por la Empresa desempeña sus funciones demostrando en el curso del tiempo, con carácter estable y permanente, un especial grado de perfección y calidad. Realizando, además de los trabajos típicos de su profesión aquellos otros que, dentro de los conocimientos de la misma, supongan especial complejidad y requieran la adecuada experiencia, empeño y correcta ejecución.

**Reparador de segunda.**—Es el operario encargado de reparar los aparatos comercializados por «Balay, S. A.», tanto en taller como y principalmente en el domicilio de los clientes y/o usuarios. Dejando el aparato en condiciones correctas de funcionamiento y estableciendo el correspondiente boletín de trabajo realizado, procurando cobrar él mismo, según las tarifas en vigor establecidas por la Empresa, cumplimentando el parte diario de actividad y su liquidación en Caja. Igualmente le incumbe desempeñar aquellas labores que, como parte imprescindible del servicio, sean inherentes a la buena organización y desarrollo del mismo. También comprende la responsabilidad del buen uso y aprovechamiento de cuantos medios formativos de trabajo se pongan a su disposición.

**Reparador de tercera-Ayudante de oficio.**—Es el operario que, superando el previo aprendizaje, tenga la aptitud necesaria para realizar trabajos propios del oficio y que normalmente colaboran con reparadores de primera y de segunda.

**Dibujante de primera.**—Es el empleado que realiza con propia iniciativa y creatividad trabajos de proyección y croquisación, planos, esquemas, libros de instrucciones de utilización, informes técnicos, dibujos artísticos y otros propios de su competencia profesional.

**Dibujante de segunda.**—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

**Jefe de Almacén.**—Es el que está al frente de su almacén y sobre las funciones de Almacenero de primera tiene conocimientos y desarrolla actividades de planificación y gestión de «stocks», racionalización de almacenes, transporte etc.

**Almacenero de primera.**—Es el operario que, además de desarrollar la función del Almacenero de segunda, coordina el trabajo del resto del personal del almacén y de administración anexo al mismo.

**Almacenero de segunda.**—Es el responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes existentes en las delegaciones de la red comercial, distribuidos por el territorio nacional, que tienen como tareas las de despachar pedidos, recibir mercancías y distribuirlas, registrar las existencias de materiales, redactando las relaciones correspondientes y en concreto funciones de control de fichas, verificación de listados y archivos, clasificación de materiales llevando el control de éstos. Igualmente podrá cargar, descargar, embalar, desembalar, manipular materiales, venta de repuestos al público, gestión de «stocks» y todas aquellas inherentes al normal desenvolvimiento de su almacén.

**Mozo especialista.**—Es aquel que, además de realizar las tareas propias de Mozo, se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos; éstos trabajos comprenden: Enfardar, embalar, preparar expediciones con las operaciones prepara-

torias de disponer embalajes y elementos precisos, con los complementarios de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporten, pesar, etiquetar, inventariar, etc., y otros similares no especificados con las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

**Mozo.**—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes o prepara las expediciones y las reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza.

8821

**CORRECCION de erratas de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 468 el protector auditivo «Quit-line», modelo 2074-QLSH (para oídos tamaño pequeño), 2075 QLMH (para oídos tamaño mediano) y 2076-QLLH (para oídos tamaño grande), tipo tapón, clase C, presentado por la Empresa «Pertynsa, Sociedad Anónima», de Madrid.**

Padecido error en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 86, de fecha 9 de abril de 1980, páginas 7650 y 7651, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el sumario, donde dice: «Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 68 ...», debe decir: «Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 468 ...».

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

8822

**ORDEN de 21 de abril de 1980 por la que se incluye a «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), en el sector de fabricación de componentes para vehículos automóviles, declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.**

Ilmo. Sr. El Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, declaró de interés preferente al sector de fabricantes de componentes para vehículos automóviles, al amparo de lo establecido en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre; en el Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, y en el Decreto 2285/1964, de 27 de julio, estableciendo, además, la concesión de otros beneficios en su artículo séptimo.

La Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, en base a lo dispuesto en su artículo quinto, para llevar a cabo la ampliación de sus actuales instalaciones productivas dedicadas a la fabricación de componentes con destino a la industria del automóvil. Esta ampliación ha sido aprobada por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de 29 de febrero de 1980.

Satisfaciendo el programa presentado por «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), las condiciones exigidas por el artículo quinto del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, y siendo sus objetivos acordes con los señalados para el sector en el artículo tercero de dicho Real Decreto, procede resolver la solicitud presentada al objeto de que «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), pueda disfrutar de la totalidad de los beneficios comprendidos en los artículos sexto y séptimo del citado Real Decreto.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

**Primero.**—Se declara a «Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima» (FEMSA), incluida dentro del sector fabricante de componentes para vehículos automóviles, declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, siéndole, por consiguiente, de aplicación los beneficios establecidos en el artículo sexto de dicho Real Decreto.

**Segundo.**—Por lo que se refiere a los beneficios establecidos en el artículo séptimo del citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), deberá solicitarlos en cuanto le sean de aplicación en la forma prevista en la vigente legislación específica sobre los mismos.

**Tercero.**—La cifra de inversiones a realizar se ajustará a lo determinado en el artículo quinto, punto dos, del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.

**Cuarto.**—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de inversión aprobados por la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales en 29 de febrero de 1980, que deberán quedar finalizados antes del 1 de enero de 1983.

**Quinto.**—La efectividad de los beneficios otorgados se sujeta al cumplimiento de las condiciones señaladas en la autorización para llevar a cabo el plan de inversiones y los generales fijados en el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.