

La Empresa proporcionará, a la Sección Nacional, hasta doscientos cincuenta folios fotocopiados mensualmente, gratuitos. Estos cupos mensuales no serán acumulables en períodos de tiempo superiores.

- b) Las reuniones de Delegados se efectuarán en el local que la Empresa designe, sin que con ellas se perturbe la buena marcha de los servicios de la Compañía. En cuanto a las de afiliados al Sindicato, se comunicará a la Dirección la convocatoria, con al menos cinco días de anticipación a la Asamblea, solicitando local apropiado.
- Las reuniones de afiliados, que tampoco podrán perjudicar el servicio, no precisarán de autorización de la Compañía, si se celebran fuera de hora laboral o si su frecuencia es igual o inferior a una trimestral.
- c) Convocar asambleas de los tripulantes Auxiliares, previa notificación a la Compañía.
- d) En cuanto a la representación del personal por la Sección Sindical, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.

a) Tiempo para deberes Sindicales:

Los Delegados tendrán derecho:

- A la concesión de excedencia por el tiempo preciso, cuando fueren designados para ejercer cargo sindical en los órganos de gobierno nacionales o provinciales del Sindicato, y así lo acrediten suficientemente a la Compañía.
 - A quince días de permiso no retribuidos al año, para atender las funciones y obligaciones inherentes a su condición de Delegado Sindical.
- Este permiso se concederá de acuerdo con las necesidades del servicio. Deberá ser solicitado con al menos quince días de antelación a la fecha en que se pretenda su comienzo.
- A veinticinco horas retribuidas al mes, para atender las funciones y obligaciones propias de su cargo.

Los Delegados habrán de justificar la utilización de tales horas y solicitarlas, salvo casos de urgencia demostrada, con la máxima antelación y, al menos, veinticuatro horas antes del momento en que se desee iniciar su utilización.

b) Desplazamientos.

Cada Delegado nacional tendrá derecho a cinco billetes de servicio al año, para llevar a cabo sus funciones. En la solicitud del billete se detallará la causa que la origina.

Si así lo acordasen entre ellos, podrá utilizar un Delegado el cupo o parte del mismo correspondiente a otro Delegado.

c) Garantías.

Los Delegados de los Sindicatos reconocidos tendrán las siguientes garantías:

- No podrán ser sancionados por el incumplimiento de sus obligaciones específicas como tales.

La anterior garantía se mantendrá para los Delegados de las Secciones Sindicales durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Esta garantía se extenderá a los candidatos a Delegados de Secciones Sindicales, desde la presentación de su candidatura hasta seis meses después de la proclamación de los resultados electorales.

En el supuesto de que los Tribunales declaren la nulidad o improcedencia del despido de un Delegado Sindical, será obligatoria la readmisión del tripulante, sin posibilidad de indemnización sustitutiva, salvo acuerdo de las partes.

- No podrán ser trasladados a otro Centro de Trabajo, sin su consentimiento.

La Sección Nacional será preceptivamente oída antes del establecimiento de sanción por falta grave a un Delegado.

- En caso de falta leve, la Sección Sindical podrá interponer recurso ante la Dirección de la Compañía en el plazo de cinco días desde la fecha de la resolución sancionadora, recurso que resolverá la Dirección en plazo de ocho días.

5. Asociaciones de profesionales.

Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación, en su integridad, a las Asociaciones Profesionales legalmente constituidas, que cumplan lo establecido en el número 1.

En este caso, las Secciones serán de las Asociaciones que correspondan.

19574 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Balay, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de junio de 1982, suscrito por la representación económica y la representación social de la mencionada empresa el día 24 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Real Decreto 1040/82, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Art. 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 «hexento» y Red de Ventas, salvo aquellos que expresamente y por escrito soliciten su inclusión en el Convenio, dentro del plazo de 15 días a partir de la firma del Convenio. Son personal «hexento» 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 deriven del mismo, excepto el sistema retributivo salarial, que se fijará individualmente.

3. — Ambito temporal. — El presente Convenio entra en vigor al día siguiente de la fecha de aprobación por la Comisión Negociadora del texto articulado, concluyendo su vigencia el 31-12-1983.

Los efectos económicos entrarán en vigor el 01-01-1982.

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 (Comité de Empresa y Delegados 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 negociación, 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 vincule a sustituirlo, o recayere arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Art. 42. — Revisión

Durante el período de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas expresamente en el presente texto articulado.

Art. 43. — 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 a 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. 44. — 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 — ejercer los medios legales de cualquier naturaleza, tendientes a lograr su — efectividad.

CAPITULO II

Art. 72. — 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, comarcas o regionales, o por cualquier 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. 82. — 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. 92. — 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. 102. — Comisión paritaria del 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. 112. — 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 período 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. 122. — 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 empleo complementario, eventual o interino.

Las vacantes en los puestos de ordenanzas y vigilantes, atendidas sus especificidades 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. 132. — Período 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: Seis meses.
- Personal Red de Ventas: Tres meses.

Durante el transcurso del período 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 de la liquidación de finiquito.

Art. 142. — 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 para 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. 152. — 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 concurso-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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 162. — 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 60 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 15 días de antelación a la fecha de implantación.

Art. 172. — 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 5 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 60 puntos, por lo que las actividades aplicables serán:

Actividad mínima exigible:	60 puntos.
Actividad correcta:	66,6 puntos.
Actividad óptima:	80 puntos.

Art. 182. — Actividades exigibles.

A partir del 1º de Junio de 1982, se fija como Actividad pactada para los puntos en sistema "Bedaux".

La Actividad pactada será la de 66, en el sistema citado, a partir del 12 de Octubre de 1982.

Para 1983, a partir del 12 de Abril, se fija como Actividad pactada la de 69 puntos "Bedaux".

Si existiera algún puesto en que el tiempo estuviera mal determinado, se anulará el mismo por la Comisión Paritaria de Primas que existe en cada Planta — productiva, sin perjuicio de la facultad del trabajador afectado de recurrir a la Autoridad Laboral competente.

Art. 192. — Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la siguiente jornada de trabajo:

- a) Turno Central (Jornada partida)

Horas efectivas de trabajo	1880 horas.
----------------------------------	-------------
- b) Turno Mañana-Tarde-Noche (Jornada continuada)

Horas efectivas de trabajo	1820 horas.
----------------------------------	-------------

El número de horas de presencia en cómputo anual, será el que resulte de sumar, a dichas horas efectivas de trabajo, el tiempo correspondiente a los descansos por bocadillo, u otros que se establezcan por disposiciones legales o — pactos.

Art. 20º. — 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 9, 15 a 13 h. y de 15 a 17 h.

Resto de Centros: de 9, 15 a 13 h. 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 día 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 7, 15 a 20 horas.

Resto de Centros: Una hora antes del horario oficial y hasta las 20 horas.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de 14 a 15 horas, excepto en los Centros de Zaragoza, que será de 13,30 a 14,30 horas. No obstante, se podrá recuperar con cargo a jornada efectiva — 30 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 del 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 coincidan con puentes, prolongación de días festivos o vacaciones, salvo casos de necesidad imperiosa del permiso.

Art. 21º. — Vacaciones.

Se fijan para todo el personal de la plantilla en 30 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, procurando que comiencen en lunes y se disfruten en el mes de Agosto. Si por necesidades de trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones, éstas necesariamente se fijarán entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

En la supuesta fijación de vacaciones en periodo distinto al general, para dar preferencia, se atenderá al criterio de antigüedad salvo pacto de los afectados, sin que en ningún caso, el disfrute de vacaciones en periodo distinto al oficial, suponga una realización anual de horas distinto al pactado, regularizándose las horas de diferencia en las fechas de disfrute de vacaciones.

El cuadro de vacaciones deberá estar terminado antes de los 30 días siguientes a la fecha en que se concreten los calendarios y horarios anuales.

Art. 22º. — Permisos e Inencias.

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
COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Art. 23º. — Comité 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 expediente 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. 24º. — 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. 25º. — Colocación de la viuda o hijos huérfanos.

En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, su viuda o hijos 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. 26º. — Venta de aparatos al personal.

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 marca "Balay" y "Lynx", tendrán las siguientes condiciones — de venta:

Forma de Pago	Porcentajes de Descuento	
	S/ Precios a Comisión	S/ Precios Netos
Contado	40%	30%
6 meses	15%	25%
12 meses	30%	20%

La aplicación de éstos porcentajes, lo será desde la fecha del Acta de acuer — do de Convenio.

2. Aparatos de "Ikará". — Igualmente podrán adquirir los aparatos que como "Ika — ra" se califican 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 precios de aparatos procedentes de embargos por ella enajenados, pero efectuándolo previamente en el Centro de trabajo en don — de 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 Em — presa.

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

En los supuestos de los apartados 2 y 3 (aparatos de tara y procedentes de em — bargo) caso de que quedarán 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. 27º. — Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Préstamos Personales. — Destinados a cubrir alguna grave necesidad econ — ómica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficiente — mente hasta un importe de Cien mil pesetas, a devolver en plazo no supe — rior a doce meses, sin Interés ni recargo alguno. El límite total pendiente de éstos préstamos no sobrepasará la cifra de dos millones de pesetas.
2. Préstamos para adquisición de vivienda. — Destinados a facilitar la ad — quisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de Cien mil pesetas, a devolver en plazo máximo de 5 años, con un recargo del 3% por razones de financiación.

El límite total pendiente de éstos préstamos, no podrá exceder de Ca — torce millones de pesetas.

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 el caso nú — mero 2, siendo inexcusable en este caso no tener pendiente de amortización o cancelación préstamo.

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. 28º. — 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 adquiriera en los seis me — ses siguientes, según esta escala:

De hasta 2 años:	6.000 ptas.
De 2 años a 3 años:	7.000 ptas.
De 3 años a 4 años:	8.500 ptas.
De 4 años a 5 años:	10.000 ptas.
De 5 años a 6 años:	11.500 ptas.
De más de 6 años:	13.000 ptas.

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

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

Art. 29º. — Ayuda Escolar.

Consistirá en el abono, en el mes de Septiembre, de 4.000 ptas., por cada hi — jo comprendido entre los 3 y 16 años cumplidos dentro del año natural.

Para 1983, dicha cantidad será de 4.300 ptas.

Art. 30º. — 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 con — cederá la ayuda necesaria para el pago de los gastos de ese centro, previa jus — tificación al menos anual, y siempre que se le solicite de esa permanencia. Es — ta ayuda se cifra en 50.000 pesetas anuales; si no llegase a precisarse la totali — dad de esta cantidad el remanente incrementará, si fuera preciso, las de aque — llos otros casos en que la misma resultara insuficiente.

Se concederá siempre que el hijo esté calificado como minusválido por el co — rrespondiente organismo de la Seguridad Social, y en otros supuestos se resol — verá lo procedente según los Informes presentados o que puedan recabarse.

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

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

Art. 319. - 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% 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% 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% de los gastos acreditados si éste pleno o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75% si al menos lo ha efectuado en la mitad, en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Art. 329. - 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 22 o más años
En 1980 " de 20 y 21 años
En 1981 " de 16 a 19 años
En 1982 " de 14 y 15 años
En 1983 " de 13 años
En 1984 " de 12 años
En 1985 " de 10 y 11 años
En 1986 " de 9 años
En 1987 " de 8 años
En 1988 " de 7 años
En 1989 " de 6 años
En 1990 " de 4 y 5 años
En 1991 " de 1 a 3 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 10 ó 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, al prevalecer 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. 339. - 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% 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. 349. - Comedor.

La Empresa dispone en carretera de Montaña, 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 a cargo de la empresa de los gastos del citado personal, así como del entretenimiento.

Se fija para 1982 el Coste del Comedor en 140 pesetas, de las cuales la Empresa abonará 70 pesetas, y el productor 70 pesetas.

Para 1983, se incrementará el Coste, en la misma proporción que el Índice del I. P. C. de 1982.

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. 359. - Economato.

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 concederá la subvención de 500 pesetas, por trabajador y año.

Para 1983, dicha subvención será de 548 pesetas.

Art. 369. - 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 realice el transporte a la entrada al trabajo, aportando para ello únicamente la cantidad que hasta ahora venía aportando.

Art. 379. - 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

REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 389. - 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. 399. - 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 Fija y de Rendimiento.
- Plus Convenio.

Para facilitar la comprensión del resto de los conceptos de nómina, en el recibo de salarios se harán figurar, con independencia de que sean aplicables o no, todos los códigos que la componen. En el supuesto de producirse una variación legal o pactada, que afecte a la composición de la nómina, se emitirá un impreso aclaratorio que se entregará junto con la primera nómina en la que la variación surta efecto.

Art. 409. - Prima Fija y de Rendimiento.

- Prima Fija. -

La Prima Fija de producción se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos "Bédoux".

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 "Bédoux" 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 número	Valores Hora trabajada	
	60 puntos "Bédoux" / 700 h/mes	700 h/mes
1	89,16	100,57
2	93,95	105,97
3	99,00	111,66
4	103,89	117,18
5	109,03	122,98
6	114,46	129,11
7	120,13	135,50
8	126,03	142,16
9	131,98	148,87
10	138,94	156,72
11	146,91	165,70
12	155,70	175,62
13	164,67	185,74
14	172,93	195,06
15	182,66	206,03
16	192,41	217,03

- Prima de Rendimiento. -

Con independencia de la Prima Fija del apartado anterior, se devengará una Prima de Rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el Artículo 18, que figuran en la Tabla I Anexa, columna "Prima Rendimiento Actividad 63/66 en 1982 y Actividad 68 en 1983".

Si un trabajador, por causas imputables a su voluntad, no alcanza las actividades mencionadas en dicho Artículo, medidas en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la Prima de Rendimiento, de aquellos días en los que no haya alcanzado la Actividad pactada.

Si su media mensual hubiera sido inferior en dos puntos a la Actividad pactada en cada momento, perderá el derecho a la percepción de la Prima de Rendimiento correspondiente a todo el mes.

Estos dos apartados, en su conjunto, forman la Prima de Producción, por lo que, la suma de ambos figurará en nómina en el concepto salarial de "Prima de Producción".

Los cálculos de la Actividad media mensual, tanto individual como colectiva, se realizarán teniendo en cuenta únicamente los tiempos dedicados a trabajos con valoración directa.

Cuando se realicen trabajos que no tengan valor de tiempo concedido, se abonará la Prima de Rendimiento correspondiente a la Actividad media obtenida por la Sección en que se realicen el mes anterior.

En los tiempos marcados con código de **Pero** (código 07), se abonará la Prima de Rendimiento de la siguiente manera:

• Actividad pactada 63	100%	} Del valor hora alcanzado a la media de la Sección en el mes anterior.
• " " 66	100%	
• " " 68	75%	

Otras retribuciones

Art. 419. — 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 1º de enero del año en que se cumpla cada anualidad, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde 1º del año siguiente si es posterior.

Art. 422. — 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. 439. — 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. 442. — Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Se abonarán cada una con trece 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. 452. — 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.

Art. 462. — Prima personal del SAT.

Trabajos en Taller. — Los reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de "Balay, S. A.", percibirán en concepto de Prima, las cantidades que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

Art. 472. — 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 de 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. 482. — Dietas.

Si por necesidad del servicio algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia, y lugares en que habitualmente efectúa su trabajo, la Empresa abonará los gastos de locomoción, de acuerdo con la Norma Interna vigente en cada momento, y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

	1982	1983
Desayuno	100	110
Comida	800	900
Cena	650	710
Hotel	700	800
Total	2.250	2.520

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

Art. 492. — Incapacidad laboral transitoria.

En caso de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente, la Empresa completará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social de que 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 trabajadas.

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%.

Si el índice es un 15% superior se completará el salario hasta el 90%. Si el índice es superior en un 25%, no se compensará ninguna cantidad, aboniéndose 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. 502. — "Ad personam".

El concepto salarial que se percibe como "ad personam" se incrementará en 1982 en un 3 por 100, y en 1983, en un 9,5 por 100 personal mano de obra y en un 0 por 100 resto de las categorías. Este concepto quedará absorbido en la cuantía que corresponda en aquellas personas afectadas por la unificación de Tablas.

Art. 512. — Plus de Transporte.

1. Centro de Trabajo de Zaragoza. —

Para todo el personal cuyos horarios de trabajo de jornada normal, sean diferentes a los oficiales, como consecuencia de servicios especiales, — cuando no exista servicio de transporte de la Empresa, percibirá en compensación el gasto de desplazamiento la cantidad de 90 pesetas, por recorrido de ida o vuelta.

2. Delegaciones. —

A las personas que tienen reconocido dicho Plus, como consecuencia del cambio de ubicación del Centro de Trabajo, se establecen en compensación del gasto de desplazamiento, los siguientes importes:

Centros afectados	Importe día de trabajo
(1) Barcelona (S. Baudillo)	58
La Coruña	230
Granada	115
San Sebastián	145
(1) Madrid (Coslada)	110

(1) Plus Comida. — Compensación por el mismo motivo, por día trabajado, se abonará la cantidad de 145 pesetas.

Forma de pago:

Art. 522. — 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 35.000 pesetas, las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

CAPITULO IX

DE LOS COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Art. 532. — 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. 1) 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 sistemas de primas 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 siniestrabilidad, 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 el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún 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 pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 54e. — 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, o cualquier otra sanción, deberá tramitarse expediente contencioso 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 centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados 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 del Comité 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. 55e. — Comités 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 doce 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 transcendencia.

Art. 56e. — Secciones Sindicales.

En los centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - 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.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.
- 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.

- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 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.
- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
- 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.
- 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.
- 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 facilitar su labor como negociadores, durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que dicho Convenio afecte a la actividad siderometalúrgica.

A N E X O I

PERSONAL EXENTO Y RED DE VENTAS

Dirección División Cocción:

Director División Cocción
 Jefe Investigación y Desarrollo
 Jefe Desarrollo Cocción
 Projectista Desarrollo Cocción
 Jefe Desarrollo Lavavajillas
 Projectista Desarrollo Lavavajillas
 Responsable Diseño Estético
 Responsable Investigación
 Jefe Calidad
 Jefe Calidad de Desarrollo
 Jefe Laboratorio
 Jefe Laboratorio 2º
 Jefe Calidad Producción
 Responsable Control Recepción
 Responsable Auditoría
 Jefe Materiales
 Jefe Programación
 Jefe Compras
 Jefe Material Vario
 Jefe Stocks
 Responsable Almacén Recepción
 Responsable Importaciones
 Director Fabricación
 Jefe Métodos y Tiempos
 Responsable Lanzamiento Mecánica y Recubrimientos
 Responsable Lanzamiento Montaje Auxiliar
 Encargado
 Jefe Ingeniería
 Projectista
 Responsable Mainería
 Responsable Prototipos
 Jefe Mantenimiento
 Encargado Mantenimiento
 Jefe de Producción
 Responsable Orden y Limpieza
 Encargado Mecánica
 Encargado Montaje en Cadena
 Encargado Montajes Auxiliares
 Encargado Recubrimientos
 Ayudante de Compras

Dirección División Lavado:

Director División Lavado
 Jefe de Personal
 Jefe Investigación y Desarrollo
 Responsable Desarrollo Lavadoras
 Responsable Investigación
 Jefe Calidad
 Jefe Calidad de Desarrollo
 Jefe Laboratorio
 Jefe Calidad Producción
 Encargado Calidad Producción
 Jefe Materiales
 Jefe Programación
 Jefe Compras
 Ayudante Compras
 Jefe Stocks
 Responsable Almacén Recepción
 Director de Fabricación
 Jefe de Métodos y Tiempos
 Jefe de Ingeniería
 Técnico de Ingeniería
 Proyectista de Ingeniería
 Responsable de Prototipos
 Responsable Mantenimiento
 Jefe de Producción
 Encargado Mecánica
 Encargado Montajes en Cadena
 Encargado Recubrimientos

Dirección Marketing:

Director de Marketing
 Director de Ventas
 Director Regional
 Analista Planificación Ventas
 Brand Manager
 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
 Delegado de Ventas
 Jefe Distribución Física
 Jefe SAT Central
 Jefe Almacén Repuestos
 Jefe de Grupo de Zona
 Jefe de Grupo
 Coordinador Técnico Central
 Jefe Taller Central

Dirección Administrativo-Financiera:

Director Administrativo-Financiero
 Ayudante Asesoría Jurídica
 Jefe Ffiscal
 Jefe Contabilidad y Control
 Jefe Contabilidad General
 Jefe Planificación y Costos
 Jefe Créditos
 Jefe Sección Créditos
 Jefe Tesorería
 Jefe Organización e Informática
 Jefe Análisis y Programación
 Jefe Explotación CPD

Dirección De Personal:

Director de Personal
 Jefe Normas Jurídico-Laborales
 Jefe Empleo
 Jefe Selección y Formación
 Jefe Servicios Médicos
 Médico

Dirección División Internacional:

Director División Internacional
 P. Manager Lavado
 P. Manager Cocción
 Jefe Administración
 Jefe Area Manager

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

A N E X O II

PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION

- Secretarías de Dirección
- Jefes de Departamentos
- Vendedores
- Coordinador del SAT
- Delineantes Proyectistas
- Técnicos de Investigación y Desarrollo del Laboratorio en nuevos proyectos o productos
- 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
- Asesor Jurídico
- Comprador del Departamento de Aprovisionamiento

A N E X O III

LICENCIAS RETRIBUIDAS

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTO A APORTAR PARA SU ABONO
<u>Fallecimiento:</u> Padres, cónyuge o hijos y Padres Políticos	4 laborables 5 naturales (con desplazamiento).	Fotocopia partida de defunción o certificado médico en caso de padres políticos, -- abuelos y nietos.
Abuelos, nietos y hermanos.	3 laborables 5 naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos y Abuelos políticos.	2 laborables	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
<u>Enfermedad Grave:</u> Padres, cónyuge o hijos y Padres Políticos. Abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos	3 laborables 2 laborables En ambos casos: 5 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
<u>Alumbramiento esposa:</u>	2 laborables 5 naturales (con desplazamiento).	Libro de Familia.
<u>Matrimonio productores:</u>	14 laborables	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
<u>Matrimonios:</u> Hijos, hermanos y hermanos políticos.	1 día laborable	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar Impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTO A APORTAR PARA SU ABONO
<u>Asistencia a consulta médica:</u> Especialista Médico cabecera	Tiempo necesario, 16 horas/año.	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar Impreso permiso para ausencia.
<u>Cumplimiento de deber inexcusable público y personal:</u>	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
<u>Traslado de domicilio habitual:</u>	1 laborable	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar Impreso permiso para ausencia.
<u>Lactancia:</u>	1 hora al día de permiso, o reducción de $\frac{1}{2}$ de su jornada, hasta 9 meses del hijo.	
<u>Exámenes eliminatorios</u> de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	60 horas año.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde 2 horas antes del inicio del examen y hasta 1 hora después de la finalización del mismo.
<u>Operaciones de familiares:</u> Padres, cónyuge, hijos, -- hermanos (Incluyendo los afines).	1 día natural	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
<u>Gravedad manifiesta en -- post-operatorios.</u> (Igual al apartado de operaciones de familiares).	1 día natural	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

A N E X O IV

DEFINICION DE CATEGORIAS

Jefe de Sección Administrativa.— Es el empleado que, dependiente de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, de un Jefe de Sucursal 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 manualmente y trabajos a realizar con objeto de obtener los fines previstos, satisfaciendo las necesidades de información planteadas, distribuyendo 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 existentes; 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 años de antigüedad percibirá las cantidades indicadas en las tablas salariales.

Coordinadores.— Son quienes al frente de todos o parte de los profesionales de oficina, 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 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 botafón 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 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 distribuirles; registrar las existencias de materiales reduciendo 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 aquellos; estos trabajos comprenden: enfiar, embalar, preparar expediciones con las operaciones preparatorias de dispone 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 encomendársele también trabajos de limpieza.

A N E X O V

- VARIOS -

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

- Se garantiza que la Empresa no presentará Expediente, al amparo del Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, salvo causas extremas, como suspensión de pagos o quiebra, durante los años 1982, 1983 y 1984.
- La Empresa contará desde la Firma del Convenio con la aprobación de la Representación de los Trabajadores, para los Expedientes de Regulación de jornada que pudiera necesitar en los mencionados años 1982, 1983 y 1984, hasta un límite máximo, en cada uno de los citados años, del 30% de las horas anuales de producción, quedando al libre criterio de la Dirección de la Empresa la utilización de dicha facultad, tanto en lo que se refiere al Calendario de Expediente, como a la utilización parcial o total del número de horas previstas, pudiendo la Dirección tomar la decisión de que el Expediente pueda afectar a una parte de la plantilla o a la totalidad de la misma. En la hipótesis de existencia de Expedientes, éstos en primer lugar se aplicarán en jornadas de sábados.

COMITE DE SEGUIMIENTO.

Se crea un Comité Paritario, compuesto por 6 miembros en Representación de los Trabajadores, en proporción a las plantillas de Montañana, La Cartuja, y resto de Centros de Trabajo, y 6 miembros en Representación de la Dirección. Dicho Comité se reunirá con una periodicidad trimestral, para analizar la situación de los planes de Inversión previstos, siendo informado por la Dirección de las razones por las que determinadas Inversiones no se hubieran realizado, y asimismo realizar un seguimiento de los objetivos recogidos en el Plan LNEISA.

HORAS EXTRAS.

Mensualmente la Representación de los Trabajadores, será informada de las horas extraordinarias realizadas en cada Centro de Trabajo, recogidas las horas realizadas por Secciones o Centros de Coste.

REGLAMENTOS CLUB SOCIAL Y FONDO JUBILACION E INVERSIONES.

Antes de finalizar un mes de la firma del Convenio, la Dirección elaborará y entregará a la Representación de los Trabajadores, Texto de los Reglamentos del Club Social y Fondo de Jubilación e Inversiones.

TABLA SALARIAL/I

AÑO 1.982

MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PRIMA	CONCEPTOS SALARIALES					TOTAL BRUTO RES.	PAGA EXTRAORDINARIA	CONDICIONES BRUTAS AÑO	VALORES HORA TRABAJADOS				
		SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA FIJA Activ. 60	PRIMA REINDI. Activ. 63/68				SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA REINDI. HORA	HORA EXTRA
TECNICOS TITULADOS														
Director	—	52,158	45,978	7,510	—	—	105,648	52,158	1,384,069	304,13	273,93	43,79	—	—
Ingeniero-Licenciado	—	52,158	44,943	7,443	—	—	104,550	52,158	1,358,916	304,13	262,06	43,44	—	—
Ingt./Téc./Perito Industr.	—	43,336	46,930	7,398	—	—	102,721	43,336	1,323,333	261,85	274,00	43,13	—	—
Graduado Social	—	43,336	46,930	7,398	—	—	102,721	43,336	1,323,333	231,85	274,00	43,13	—	—
Ayud. Técnico Sanitario	—	43,336	46,930	7,398	—	—	102,721	43,336	1,323,333	231,85	274,00	43,13	—	—
TECNICOS DELINEANTES														
Delineante Proyectista	—	43,302	44,388	7,194	—	—	95,484	43,302	1,233,356	255,93	258,62	41,89	—	—
Delineante 1ª	—	37,932	37,421	6,797	—	—	82,150	37,932	1,065,659	221,18	218,20	39,64	—	1,039
Delineante 2ª	—	34,659	34,940	6,630	—	—	75,429	34,659	936,655	203,26	203,74	38,66	—	638
Calculador	—	32,260	23,321	6,352	—	—	66,873	32,260	866,872	197,78	166,14	37,04	—	832
Reproductor Fotográf.	—	34,030	26,569	6,415	—	—	69,065	34,030	895,394	193,72	166,59	37,41	—	832
Reproductor Planos	—	31,925	27,119	6,339	—	—	65,422	31,925	849,059	185,56	150,13	36,79	—	832
TECNICOS DE TALLER														
Jeft. de Taller	—	43,531	43,629	7,451	—	—	104,610	43,531	1,352,391	232,98	283,56	43,45	—	—
Maestro de Taller	—	43,159	43,058	7,123	—	—	93,340	43,159	1,206,392	251,68	251,07	41,54	—	—
Maestro de 2ª	—	41,923	39,448	6,978	—	—	89,317	41,923	1,143,533	244,46	223,65	40,68	—	—
Encargado	—	40,235	36,746	6,305	—	—	85,935	40,235	1,111,107	234,61	229,93	40,27	—	—
Capataz Especialista	—	35,901	35,463	6,677	—	—	78,038	35,901	1,093,255	209,34	209,77	38,94	—	934
TECNICOS DE LABORATORIO														
Jeft. de 1ª	—	43,531	43,624	7,451	—	—	104,608	43,531	1,352,329	232,98	283,53	43,45	—	—
Jeft. de 2ª	—	43,159	43,543	7,137	—	—	93,944	43,159	1,212,448	251,68	253,93	41,62	—	—
Analista de 1ª	—	37,375	38,059	6,799	—	—	82,231	37,375	1,067,517	217,32	221,32	39,65	—	1,039
Analista de 2ª	—	35,263	34,548	6,631	—	—	75,448	35,263	997,908	205,65	201,45	38,67	—	638
Auxiliar de Laboratorio	—	32,262	26,654	6,362	—	—	67,218	32,262	871,618	187,77	167,08	37,10	—	832
TECNICOS ORGANIZACION														
Jeft. Organización 1ª	—	43,531	43,624	7,450	—	—	104,608	43,531	1,352,329	232,98	283,53	43,44	—	—
Jeft. Organización 2ª	—	43,159	43,548	7,137	—	—	93,844	43,159	1,212,448	251,68	253,93	41,62	—	—
Técnico Organiz. de 1ª	—	39,528	35,431	6,735	—	—	81,744	39,528	1,059,931	232,49	233,05	39,57	—	1,039
Técnico Organiz. de 2ª	—	35,617	34,223	6,633	—	—	76,353	35,617	994,332	210,02	193,59	38,74	—	938
Auxiliar Organiz. de 1ª	—	33,303	28,691	6,397	—	—	69,423	33,303	867,945	194,57	167,14	37,90	—	832

TABLA SALARIAL/I (Continuación)

AÑO 1.982

MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PRIMA	CONCEPTOS SALARIALES					TOTAL BRUTO RES.	PAGA EXTRAORDINARIA	CONDICIONES BRUTAS AÑO	VALORES HORA TRABAJADOS				
		SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA FIJA Activ. 60	PRIMA REINDI. Activ. 63/68				SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA REINDI. HORA	HORA EXTRA
PERSONAL ADMINISTRATIVO														
Jeft. Almacén	—	42,626	35,422	6,977	—	—	84,925	42,626	1,104,357	248,55	236,55	40,10	—	—
Almacenero 1ª	—	35,844	32,169	6,576	—	—	74,589	35,844	966,748	209,01	187,52	38,35	—	1,039
Almacenero 2ª	—	32,735	29,609	6,406	—	—	68,750	32,735	890,474	190,89	172,65	37,38	—	938
Base Especialista	—	32,292	27,459	6,329	—	—	66,079	32,292	857,538	198,30	169,11	36,91	—	632
Base	—	30,265	26,336	6,251	—	—	63,432	30,265	821,759	176,59	156,63	36,45	—	815
PERSONAL ADMINISTRATIVO														
Jeft. Adm. de 1ª	—	43,531	43,629	7,450	—	—	104,610	43,531	1,352,391	232,98	283,56	43,44	—	—
Jeft. Adm. de 2ª	—	43,159	43,058	7,123	—	—	93,340	43,159	1,206,392	251,68	251,07	41,54	—	—
Jeft. Sección Adm.	—	43,159	43,058	7,123	—	—	93,340	43,159	1,206,392	251,68	251,07	41,54	—	—
Contable	—	39,713	38,530	6,025	—	—	83,118	39,713	1,076,399	231,57	213,30	39,30	—	1,130
Oficial 1ª Adm.	—	37,785	37,165	6,785	—	—	81,735	37,785	1,066,356	220,21	210,83	39,57	—	1,039
Oficial 2ª Adm.	—	35,244	34,462	6,665	—	—	76,951	35,244	925,102	203,01	200,65	39,75	—	938
Listero	—	34,030	30,823	6,477	—	—	71,180	34,030	922,321	190,72	178,58	37,77	—	832
Auxiliar Adm.	—	32,262	27,528	6,331	—	—	66,160	32,262	859,335	187,77	161,10	36,92	—	832
PERSONAL PROCESO DATOS														
Analista Programador	—	39,713	37,598	6,658	—	—	84,269	39,713	1,090,558	231,57	219,82	39,89	—	1,130
Operador Programador	—	36,255	35,102	6,677	—	—	78,033	36,255	1,008,915	211,40	204,08	38,94	—	938
Monitor	—	35,844	34,462	6,615	—	—	76,951	35,844	925,102	209,01	200,95	38,75	—	938
Perforista Verificadora	—	32,262	27,939	6,339	—	—	65,449	32,262	861,725	187,77	162,73	36,97	—	832
TECNICOS DISEÑANTES														
Diseñador de 1ª	—	37,932	34,030	6,694	—	—	78,534	37,932	1,019,474	221,18	198,30	39,04	—	1,039
Diseñador de 2ª	—	36,023	29,927	6,422	—	—	69,271	36,023	903,304	210,05	155,43	37,45	—	638
PERSONAL DE AYUDA GENERAL														
Cofre Cofre	—	36,917	32,389	6,515	—	—	76,951	36,917	977,248	215,28	194,69	38,75	—	938
Cofre Turero	—	34,406	29,403	6,420	—	—	69,229	34,406	899,558	200,62	165,62	37,44	—	938
Guarda Jueces	—	32,262	30,947	6,427	—	—	69,476	32,262	899,121	187,77	179,87	37,43	—	832
Vigilante	—	32,007	29,651	6,367	—	—	67,428	32,007	873,123	185,63	169,40	37,13	—	832
Portero	—	32,007	29,651	6,367	—	—	67,428	32,007	873,123	185,63	169,40	37,13	—	832
Calentador	—	32,007	25,929	6,304	—	—	65,240	32,007	845,355	183,63	157,02	36,76	—	832
Telefonista	—	32,007	26,929	6,304	—	—	65,240	32,007	845,355	186,63	157,02	36,76	—	832

(sigue)

TABLA SALARIAL/1 (Continuación)

AÑO 1.982

MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PRIMA	CONCEPTOS SALARIALES					TOTAL BRUTO MES	PAGA EXTRAORDINARIA	CONDICIONES BRUTAS AÑO	VALORES HORA TRABAJADOS				
		SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA FIJA Activ. 60	PRIMA RENDIM. Activ. 63/66				SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA RENDIMIENTO	HORA EXTRA
...														
Conserje	---	34.405	28.403	6.420	---	---	60.228	34.405	900,549	200,82	165,62	37,44	---	822
Cocinero Principal	---	36.917	33.339	6.895	---	---	76.951	36.917	907,245	215,26	194,69	36,75	---	892
Canarero	---	32.202	28.699	6.263	---	---	67.264	32.202	871,572	187,77	157,35	37,11	---	692
PERSONAL 5 AÑOS CATEGORIA														
Calificador Reproductor-	---	35.843	29.828	6.506	---	---	72.177	35.843	937,812	209,00	173,93	37,94	---	938
Fotográfico, Aux. Organiz	---	35.843	29.828	6.506	---	---	72.177	35.843	937,812	209,00	173,93	37,94	---	938
Admo.-Listero	---	35.843	29.823	6.506	---	---	72.177	35.843	937,812	209,00	173,93	37,94	---	938
PERSONAL 4 AÑOS CATEGORIA														
Perforista Verificadora	---	35.843	29.828	6.506	---	---	72.177	35.843	937,812	209,00	173,93	37,94	---	938
PERSONAL DEL SAT														
Jefe de Grupo	---	43.159	43.058	7.123	---	---	93.340	43.159	1.236.392	251,66	251,07	41,54	---	---
Coordinador	---	40.114	39.821	6.504	---	---	85.839	40.114	1.110.297	233,60	226,37	40,25	---	---
Reparador 1º	---	36.431	28.294	6.735	8.238	---	80.769	36.431	1.042.185	212,72	154,98	39,40	---	894
Reparador 2º	---	35.032	27.848	6.855	8.036	---	77.041	35.032	1.001.379	204,62	162,38	38,87	---	945
Reparador 3º Ayte.	---	33.051	23.627	6.434	6.598	---	69.680	33.051	902.333	162,60	137,77	37,52	---	854
RED DE VENTAS														
Jefe de Sucursal	---	47.891	46.531	7.389	---	---	101.799	47.891	1.217.229	279,25	271,32	42,97	---	---
Viajant	---	39.433	37.199	6.832	---	---	82.344	39.433	1.004.357	224,10	215,38	39,67	---	---
PERSONAL BAJO DE OBRA														
Oficial de 1º	9	36.938	14.388	---	22.637	6.755	60.769	36.938	1.042.195	215,69	89,90	---	39,40	777
Oficial de 2º	8	35.580	13.782	---	21.613	6.835	77.640	35.580	1.001.365	207,47	85,37	---	39,97	729
Oficial de 3º	6	33.490	10.133	---	19.633	6.434	69.680	33.490	932.339	165,28	59,69	---	37,52	635
Especialista	3	32.741	10.031	---	16.979	6.329	66.036	32.741	857.539	189,31	53,49	---	36,81	647
Peón Orden	2	32.741	10.031	---	16.114	6.303	65.189	32.741	846.849	189,31	53,49	---	36,76	640
Peón	2	31.056	10.003	---	16.114	6.251	63.435	31.056	822.469	181,15	52,33	---	36,45	617

TABLA SALARIAL/1

AÑO 1.983

MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PRIMA	CONCEPTOS SALARIALES					TOTAL BRUTO MES	PAGA EXTRAORDINARIA	CONDICIONES BRUTAS AÑO	VALORES HORA TRABAJADOS				
		SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA FIJA Activ. 60	PRIMA RENDIM. Activ. 63/66				SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA RENDIMIENTO	HORA EXTRA
TECNICOS TITULADOS														
Director	---	59.021	57.157	---	---	---	115.178	59.021	1.406.174	338,32	333,26	---	---	---
Ingeniero-Licenciado	---	53.021	54.893	---	---	---	112.914	53.021	1.471.010	339,32	320,09	---	---	---
Ing. Téc./Físico Indus.	---	53.769	57.171	---	---	---	110.940	53.769	1.438.912	313,53	333,36	---	---	---
Graduado Social	---	53.769	57.171	---	---	---	110.940	53.769	1.438.912	313,53	333,36	---	---	---
Ayte. Técnico Sanitario	---	53.769	57.171	---	---	---	110.940	53.769	1.438.912	313,53	333,36	---	---	---
TECNICOS DELIBERANTES														
Delineante Proyectista	---	40.825	54.276	---	---	---	103.102	40.825	1.324.870	234,70	316,40	---	---	---
Delineante 1º	---	42.196	45.826	---	---	---	83.722	42.196	1.148.049	245,04	271,29	---	---	1.160
Delineante 2º	---	39.777	43.786	---	---	---	82.543	39.777	1.053.074	226,11	255,20	---	---	1.030
Calificador	---	35.819	36.403	---	---	---	72.222	35.819	933.398	203,98	212,27	---	---	965
Reproductor Fotográf.	---	37.911	36.679	---	---	---	74.900	37.911	976.897	221,06	213,88	---	---	965
Reproductor Planos	---	35.591	36.065	---	---	---	70.066	35.591	919.667	207,53	204,46	---	---	965
TECNICOS DE TALLER														
Jefe de Taller	---	53.986	50.934	---	---	---	112.900	53.986	1.463.723	314,79	343,89	---	---	---
Maestro de Taller	---	48.010	52.795	---	---	---	100.927	48.010	1.365.700	279,95	307,85	---	---	---
Maestro de 2º	---	46.635	48.737	---	---	---	95.382	46.635	1.237.362	271,93	284,24	---	---	---
Encargado	---	44.757	47.989	---	---	---	92.757	44.757	1.202.693	269,93	279,63	---	---	---
Capataz Especialista	---	39.936	44.345	---	---	---	84.231	39.936	1.091.242	232,67	259,56	---	---	1.075
TECNICOS DE LABORATORIO														
Jefe de 1º	---	53.906	50.930	---	---	---	112.974	53.906	1.463.661	314,79	343,89	---	---	---
Jefe de 2º	---	48.010	53.342	---	---	---	101.352	48.010	1.312.241	279,95	311,04	---	---	---
Analista de 1º	---	41.574	47.238	---	---	---	83.800	41.574	1.149.561	242,42	275,43	---	---	1.180
Analista de 2º	---	39.233	43.330	---	---	---	82.563	39.233	1.069.223	224,77	252,60	---	---	1.030
Auxiliar Laboratorio	---	35.822	36.774	---	---	---	72.995	35.822	942.704	203,68	214,43	---	---	965
TECNICOS DE ORGANIZACION														
Jefe Organización 1º	---	53.986	50.939	---	---	---	112.974	53.986	1.463.661	314,79	343,89	---	---	---
Jefe Organización 2º	---	48.010	53.342	---	---	---	101.352	48.010	1.312.241	279,95	311,04	---	---	---
Técnico Organiz. 1º	---	43.971	46.212	---	---	---	88.233	43.971	1.147.341	236,39	259,38	---	---	1.183
Técnico Organiz. 2º	---	40.066	42.969	---	---	---	83.034	40.066	1.076.537	233,62	253,55	---	---	1.130
Auxiliar Organización	---	37.119	36.701	---	---	---	73.939	37.119	961.096	216,44	214,47	---	---	965

TABLEA SALARIAL/I (Continuación)
AÑO 1.982

MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PRIMA	CONCEPTOS SALARIALES					TOTAL BRUTO MES.	PAGA EXTRAORDINARIA	CONDICIONES BRUTAS AÑO	VALORES HORA TRABAJADOS				
		SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA FIJA Activ. 60	PRIMA RENDIM. Activ. 63/66				SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA RENDIMIENTO	HORA EXTRA
PERSONAL ALMACEN														
Jefe Almacén	---	47,417	44,302	---	---	---	91,719	47,417	1,195,460	276,40	258,32	---	---	---
Almacenero 1ª	---	39,873	40,693	---	---	---	80,566	39,873	1,046,410	232,50	237,22	---	---	1,190
Almacenero 2ª	---	36,414	37,830	---	---	---	74,250	36,414	963,833	212,33	220,62	---	---	1,030
Mozo Especialista	---	35,922	35,444	---	---	---	71,366	35,922	929,234	209,46	208,67	---	---	923
Mozo	---	33,689	34,818	---	---	---	68,507	33,689	899,462	199,44	203,02	---	---	930
PERSONAL ADIVO														
Jefe Adivo, 1ª	---	53,986	59,994	---	---	---	112,980	53,986	1,463,721	314,79	343,99	---	---	---
Jefe Adivo, 2ª	---	43,010	52,797	---	---	---	100,807	43,010	1,305,700	279,95	307,86	---	---	---
Jefe Sección Adiva.	---	49,010	52,797	---	---	---	100,807	49,010	1,305,700	279,95	307,86	---	---	---
Contable	---	44,177	45,590	---	---	---	89,767	44,177	1,185,560	257,60	265,83	---	---	1,225
Oficial 1ª Adivo.	---	42,010	46,205	---	---	---	88,214	42,010	1,143,312	244,96	269,77	---	---	1,180
Oficial 2ª Adivo.	---	39,873	43,234	---	---	---	83,107	39,873	1,077,033	232,50	252,10	---	---	1,080
Liciero	---	37,911	38,984	---	---	---	76,895	37,911	993,315	221,06	227,23	---	---	965
Auxiliar Adivo.	---	35,922	35,632	---	---	---	71,554	35,922	929,638	209,89	207,77	---	---	965
PERSONAL PROCESO DATOS														
Analista Programador	---	44,177	46,834	---	---	---	91,010	44,177	1,120,434	257,60	273,09	---	---	1,225
Operador Programador	---	40,330	43,946	---	---	---	84,276	40,330	1,091,977	225,16	255,25	---	---	1,030
Monitor	---	39,873	43,234	---	---	---	83,107	39,873	1,077,033	232,50	252,10	---	---	1,080
Perforista Verificadora	---	35,922	35,944	---	---	---	71,866	35,922	932,826	209,89	209,59	---	---	965
TECNICOS DIBUJANTES														
Dibujante de 1ª	---	42,106	42,730	---	---	---	84,836	42,106	1,103,490	245,04	245,16	---	---	1,180
Dibujante de 2ª	---	40,072	34,741	---	---	---	74,813	40,072	977,303	233,66	262,59	---	---	1,080
PRIC. SERV. O. ACTIV. AUXIL.														
Chófer Camión	---	41,066	42,041	---	---	---	83,107	41,066	1,079,420	239,46	245,14	---	---	1,080
Chófer Turismo	---	38,273	35,494	---	---	---	73,767	38,273	973,759	223,17	212,80	---	---	965
Guarda Jurado	---	35,922	39,213	---	---	---	75,135	35,922	972,558	209,89	223,65	---	---	965
Vigilante	---	35,668	37,215	---	---	---	72,883	35,668	945,647	207,61	217,00	---	---	965
Pintor	---	35,665	37,215	---	---	---	72,882	35,665	945,647	207,61	217,00	---	---	965
Ordenanza (sigue)	---	35,055	34,855	---	---	---	70,459	35,055	916,721	207,61	203,24	---	---	965

TABLEA SALARIAL/I (Continuación)

AÑO 1.982

MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PRIMA	CONCEPTOS SALARIALES					TOTAL BRUTO MES.	PAGA EXTRAORDINARIA	CONDICIONES BRUTAS AÑO	VALORES HORA TRABAJADOS				
		SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA FIJA Activ. 60	PRIMA RENDIM. Activ. 63/66				SALARIO CONVENIO	C. F. A.	PLUS CONVENIO	PRIMA RENDIMIENTO	HORA EXTRA
PERSONAL SERVICIO GENERAL														
Teléfono	---	35,925	34,559	---	---	---	70,480	35,925	916,721	227,61	203,24	---	---	965
Cocinero	---	33,232	36,494	---	---	---	74,727	33,232	973,742	233,16	212,60	---	---	965
Cocinero Principal	---	41,455	42,541	---	---	---	83,996	41,455	1,079,420	239,46	245,14	---	---	965
Cocinero	---	38,122	36,324	---	---	---	72,446	38,122	945,647	203,03	214,72	---	---	965
PERSONAL SERVICIO GENERAL														
Calculador, Manual	---	39,972	39,930	---	---	---	77,901	39,972	1,015,150	232,40	222,04	---	---	1,015
Fotografista Organiz.	---	39,972	39,930	---	---	---	77,901	39,972	1,015,150	232,49	222,04	---	---	1,015
Adivo, Liciero	---	39,972	39,930	---	---	---	77,901	39,972	1,015,150	232,49	222,04	---	---	1,015
PERSONAL SERVICIO GENERAL														
Perforista Verificadora	---	39,972	39,930	---	---	---	77,901	39,972	1,015,150	232,49	222,04	---	---	1,015
PERSONAL DEL SAJ														
Jefe de Grupo	---	46,810	52,797	---	---	---	100,607	46,810	1,201,720	279,95	307,86	---	---	---
Coordinador	---	44,623	48,063	---	---	---	92,686	44,623	1,201,720	269,20	290,37	---	---	---
Reparador 1ª	---	40,682	36,373	---	10,276	---	87,231	40,682	1,127,934	233,53	212,00	---	---	1,025
Reparador 2ª	---	39,836	35,977	---	8,930	---	82,753	39,836	1,059,304	227,62	209,23	---	---	1,023
Reparador 3ª Ayto. Of.	---	36,764	31,192	---	7,340	---	75,256	36,764	976,605	214,25	151,92	---	---	925
RECIBIDOS														
Jefe de Operación	---	69,274	60,000	---	---	---	109,034	69,274	1,425,755	310,04	330,39	---	---	---
Wajante	---	42,753	46,170	---	---	---	88,923	42,753	1,152,687	249,29	269,27	---	---	---
PERSONAL UNO DE GRUA														
Oficial de 1ª	9	41,717	16,227	---	25,531	4,967	83,443	41,145	1,143,521	242,25	34,62	---	29,97	653
Oficial de 2ª	3	40,129	15,544	---	24,376	4,967	85,016	39,579	1,099,351	233,39	90,64	---	29,97	601
Oficial de 3ª	6	37,722	11,429	---	22,183	4,967	76,310	37,254	950,230	220,25	65,65	---	29,97	730
Especialista	3	36,927	11,313	---	19,150	4,967	72,357	36,421	941,127	215,32	65,97	---	29,97	710
Pala Ordin.	2	36,927	11,313	---	10,174	4,967	71,902	36,421	929,420	215,32	65,97	---	29,97	703
Pala	2	34,692	11,328	---	18,174	4,967	69,460	34,513	902,555	204,04	66,06	---	29,97	677