

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23187

RESOLUCION de 21 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de los acuerdos base para la revisión del texto refundido del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Forjas y Aceros de Reinosa, S. A.».

Vistos los acuerdos base para la revisión del texto refundido del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Forjas y Aceros de Reinosa, S. A.», recibidos en esta Dirección General el 23 de junio de 1983, suscrito por la representación de dicha empresa y por la de sus trabajadores, el 31 de mayo del mismo año, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de Esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

ACUERDOS BASE PARA LA REVISIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.

En Reinosa, a treinta y uno de Mayo de mil novecientos ochenta y tres, REUNIDOS, la representación de la Empresa, "FORJAS Y ACEROS DE REINOSA, S.A." formada por D. Ventura Arriba Menoyo, D. Manuel García Rodríguez y D. Francisco Sáiz Cabezu-do; y la representación de los trabajadores, formada por los componentes del Comité Negociador integrado por D. Juan José Jiménez Tobes, D. Fernando Fuente Fernández, D. José Antonio Fernández Floranes, D. José Luis Miñón Casado, D. José Antonio Fuentevilla Solana, D. Angel Muro Bergasa, D. Francisco Ares Gómez, D. Carlos Blázquez Vega, D. Pedro Antonio Fernández Gutiérrez y D. José Antonio Fernández Prieto, después de las negociaciones mantenidas para la revisión del Convenio,

ACUERDAN

Mantener vigente durante el año 1.983, el texto refundido del Convenio Colectivo revisado de 21 de Marzo de 1.977, con forme a redacción de 15 de Mayo de 1.980, y revisión de 12 de Febrero de 1.982, en todo lo que no se oponga o se haya modificado por las siguientes cláusulas:

PRIMERA.— Aunque las presentes cláusulas convenidas entrarán en vigor en el momento del acuerdo, sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de mil novecientos ochenta y tres, y su vigencia que será de un año, computado desde 1º de Enero del presente, se entenderá prorrogada tácitamente por periodos de un año, salvo que alguna de las partes lo denuncie con antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su vigencia o de la última de sus prórrogas.

SEGUNDA.— Retribuciones.— El incremento salarial para el año 1.983, será de DIEZ ENTEROS TREINTA CENTESIMAS POR CIENTO (10,30%), aplicado proporcionalmente a todos los conceptos retributivos base o independientes existentes al 31 de Diciembre de 1.982, además de los recogidos en el artículo 46 del Convenio, salvo los que mediante estas cláusulas se determinen con valores específicos.

TERCERA.— Revisión salarial.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de Setiembre de 1.983, un incremento respecto al

31 de Diciembre de 1.982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de 12 meses (Enero/Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de mil novecientos ochenta y tres, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1.983).

CUARTA.— Transformación de prima a sueldo.— Se traspasa de prima o incentivo a jornales y sueldos lo que corresponda proporcionalmente a la cantidad que para el escalón medio supone dos mil seiscientos setenta y dos pesetas mensuales para personal obrero, y dos mil novecientas treinta para personal empleado.

En consecuencia, los nuevos porcentajes de prima vendrán dados por las siguientes expresiones:

OPERARIOS	EMPLEADOS
$Y = 0,981. x - 6,26$	$Y = 0,962. x - 4,34$

Siendo, Y = nuevo porcentaje
x = porcentaje anterior

Como en ocasión anterior, este traspaso no se computará para la base de cálculo de horas extras.

QUINTA.— Pluses de turnicidad y nocturnidad.— Se establece como plus de turnicidad para los regímenes de trabajo a tres y cuatro relevos la cantidad de DOSCIENTAS VEINTICINCO PESETAS (225 pts.) por jornada de trabajo. Este plus absorbe, para estos regímenes, de tres y cuatro relevos, el plus de nocturnidad establecido, y que se determina en la cantidad de OCHENTA PESETAS/HORA (80 pts./h.) para quienes con carácter excepcional, o sin pertenecer a los regímenes de tres o cuatro relevos, trabajen algunas jornadas de noche, entre las 22 y 6 horas.

No obstante lo anterior, el plus de nocturnidad también se aplicará a los que estando en régimen de tres y cuatro relevos, que después de cumplida su jornada de mañana o tarde, tuvieran por necesidad del servicio que trabajar de noche.

SEXTA.— Plus festivo cuatro relevo, plus producción cuarto relevo y compensación jornada.— Con el fin de regularizar uniformemente las percepciones que se vienen aplicando por este concepto, se establece la cantidad de CIENTO SESENTA MIL DOSCIENTAS CINCUENTA Y SEIS PESETAS (160.256 pts.), para este plus, con carácter de retribución directa anual, distribuyéndose en doce mensualidades de TRECE MIL TRESCIENTAS CINCUENTA Y CINCO PESETAS (13.355 pts.). De esta cantidad mensual se deducirá el importe que corresponda según se trate de mañana, tarde o noche— a quien por cada día considerado domingo o festivo le corresponda trabajar según su inicial calendario específico y por cualquier causa no lo hiciera.

Igual sistema se seguirá con el plus de producción de 4º relevo (PP4R) que siendo de VEINTICINCO MIL OCHOCIENTAS PESETAS (25.800 pts.) se distribuyen en doce mensualidades de DOS MIL CIENTO CINCUENTA PESETAS (2.150 pts.).

A efectos de las deducciones a que se refiere el párrafo pri

mero de esta cláusula, las cantidades serán: para el plus de festivo 4° R, mañana 2.730,- pts., tarde 4.395,- pts., noche 4.743,- pts.; para el plus de producción 4° R, 634,- pts.

La compensación de jornada, a razón de ocho horas mensuales, se mantiene tal como se viene devengando en la actualidad.

SEPTIMA.— El cómputo anual de horas de trabajo al que se acomodarán los calendarios laborales será: para el año 1.983, de 1.840 horas. Y, para el año 1.984 la jornada a partir del día 1° de Enero será de 40 horas semanales de promedio, equivalente a 1.826 horas con 27 minutos en cómputo anual, acomodándose en su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

Dichos cómputos anuales de horas, se considerarán como módulos de cálculo a los efectos de lo establecido en el capítulo II del Convenio en relación con la cláusula quinta de la revisión / 82.

Las vacaciones para todo el personal, serán de treinta días naturales.

OCTAVA.— Prestación económica temporal en baja por accidente laboral.— El personal en esta situación percibirá el 100% de sus retribuciones líquidas en activo, calculado sobre el promedio que resulte del mes anterior a su baja, actualizándose con los porcentajes de incremento que correspondan al Convenio.

No obstante lo anterior, la Dirección podrá determinar la exclusión de actualización por incrementos, en aquellos casos en que lo considere procedente, en vista del expediente personal del accidentado y oída la Comisión de vigilancia del Convenio.

NOVENA.— Incentivo contra absentismo.— El incremento resultante de aplicar a la cantidad total devengada en el año 1.982 por este concepto el 10,30%, se traspasa a tablas salariales en el porcentaje que corresponda.

DECIMA.— Dietas.— Quedan establecidas como sigue:

- Dieta completa	4.400,- pesetas
- Cenar y pernoctar	3.200,- "
- Comer y cenar	2.500,- "
- Comer o cenar	1.300,- "

UNDECIMA.— Permisos retribuidos.— Por acomodación a lo dispuesto en el apartado 3.b. del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, si bien se mantiene en su integridad lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio, cuando los permisos retribuidos tengan causa en lo expresado en los apartados a, b, c, d, e, f y g, y el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo podrá ser de cuatro días como máximo. Para tal aplicación, las circunstancias de causa, necesidad y desplazamiento, serán valoradas y admitidas por la Comisión de vigilancia.

DUODECIMA.— Ayudas sociales.—

A) **Jubilaciones.**— La Empresa solicitará la aplicación, conforme a la Orden de Marzo de 1.982, si fuera prorrogada a su vigencia para el año 1.983.

En todo caso, la Empresa, realizará estudios para que en el plazo de dos o tres meses pueda iniciar conversaciones con el Comité, a fin de lograr un acuerdo sobre sistema de jubilaciones que mejore y sustituya al sistema de jubilaciones recogido en el Convenio Colectivo

B) **Ayudas.**— El fondo de préstamo para viviendas será de VEIN TINUEVE MILLONES DE PESETAS. La cuantía máxima del préstamo será de TRESCIENTAS SESENTA MIL PESETAS. Para reparaciones serán de CIEN MIL PESETAS como máximo.

C) **Fondo de disminuidos psicofísicos.**— Se establece en UN MILLON DE PESETAS.

D) **Ayudas escolares.**— Se destina la cantidad de CINCO MILLONES DE PESETAS.

E) **Grupo de Empresa.**— Se reformarán, si fuera preciso, las normas de funcionamiento a fin de que dos miembros del Comité participen en la Junta Rectora o de Gobierno.

DECIMOTERCERA.— Derechos Sindicales.— De conformidad con el Acuerdo Interconfederal de 1.983, se prorroga y mantiene, las estipulaciones que en materia de derechos sindicales se contienen en el ANE y en el AMI, salvo que en este período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga. Y, en cumplimiento de lo dispuesto en referido Acuerdo Interconfederal, se reproducen como a continuación se expresan:

A) DE LOS SINDICATOS

La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo 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 la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité paritario de interpretación, con voz y 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 las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenio colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité 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 en 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 efectivas de trabajo.
- 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 lo 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, la Empresa descontará 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 la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos 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 aquél 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. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13.- Participación en las negociaciones de convenio colectivo. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

BI DE LOS COMITES DE EMPRESA

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité 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, 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 tota

les 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.- La empresa 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 la estadística 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.

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

e) 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.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) 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, 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.

h) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccio-

nada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.- 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.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a 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.

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará 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 o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

C) PRACTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes. -

ANEXO I-1

RELACION ENTRE ESCALONES Y JORNALES

Escalón	Jornal hora	Jornal día
3	232,10	1.856,80
4	232,60	1.860,80
5	233,40	1.867,20
6	234,40	1.875,20
7	238,30	1.906,40
8	242,20	1.937,60
9	246,90	1.975,20
10	252,80	2.022,40
11	258,70	2.069,60
12	264,70	2.117,60
13	270,80	2.166,40
14	277,00	2.216,00
15	283,30	2.266,40
16	289,80	2.318,40

ANEXO I-2

RELACION ENTRE ESCALONES Y SUELDOS

Escalón	Sueldo mensual
3	57.880,-
4	58.040,-
5	58.220,-
6	58.400,-
7	59.500,-
8	60.600,-
9	61.700,-
10	62.970,-
11	64.360,-
12	65.750,-
13	67.170,-
14	68.610,-
15	70.050,-
16	71.510,-
17	72.970,-
18	74.430,-
19	75.890,-
20	77.350,-

ANEXO III-1

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA PERSONAL OPERARIO

ESCALON	QUINQUENIOS									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
03	372,60	383,10	393,70	404,10	414,80	425,30	435,90	446,50	457,20	466,48
04	373,50	384,10	394,70	405,10	415,80	426,40	437,00	447,40	458,10	467,39
05	374,60	385,30	395,90	406,30	416,90	427,60	438,20	448,70	459,30	468,62
06	376,20	386,70	397,30	408,00	418,50	429,10	439,50	450,20	460,80	470,15
07	382,40	393,40	403,90	414,80	425,30	436,20	446,70	457,50	468,10	477,60
08	388,90	399,70	410,30	421,10	431,70	442,50	453,20	464,00	474,60	484,23
09	396,30	407,30	418,50	429,50	440,60	451,70	462,80	474,00	484,90	494,74
10	405,70	416,80	427,70	438,90	450,00	461,10	472,10	483,10	494,30	504,33
11	415,30	426,40	437,60	448,50	459,60	470,70	481,80	492,70	503,90	514,12
12	425,10	436,50	447,80	459,20	470,40	481,60	492,00	504,40	515,70	526,16
13	434,90	446,30	457,50	468,90	480,10	491,60	502,90	514,20	525,50	536,16
14	445,10	456,30	467,70	478,90	490,30	501,50	512,90	524,30	535,60	546,47
15	455,20	466,50	477,80	489,10	500,40	511,70	523,00	534,30	545,80	556,87
16	465,50	477,30	489,10	500,90	512,70	524,60	536,30	548,10	559,90	571,26
17	475,90	487,90	499,70	511,50	523,20	535,10	546,90	558,70	570,50	582,08
18	486,60	498,60	510,40	522,20	533,90	545,80	557,60	569,40	581,20	592,99
19	497,20	509,00	520,80	532,60	544,40	556,20	568,20	579,80	591,60	603,60
20	507,70	519,80	532,00	543,90	555,90	568,20	580,20	592,10	604,20	616,46
21	518,30	530,30	542,60	554,60	566,50	578,60	590,80	602,80	614,80	627,28
22	529,00	540,90	553,00	565,20	577,20	589,20	601,20	613,30	625,50	638,19
23	539,60	551,60	563,50	575,70	587,80	599,80	611,80	623,90	636,00	648,91
24	550,40	562,40	574,30	586,60	598,60	610,60	622,60	634,70	646,80	659,93
25	550,40	562,40	574,30	586,60	598,60	610,60	622,60	634,70	646,80	659,93
26	550,40	562,40	574,30	586,60	598,60	610,60	622,60	634,70	646,80	659,93
27	550,40	562,40	574,30	586,60	598,60	610,60	622,60	634,70	646,80	659,93

ANEXO III - 2

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA PERSONAL EMPLEADO

ESCALON	QUINQUENIOS									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
03	388,80	399,50	410,30	421,00	431,80	442,60	453,30	464,30	474,80	485,30
04	385,50	400,70	411,30	422,10	432,80	443,60	454,30	465,10	475,90	486,40
05	391,10	401,80	412,60	423,30	434,10	445,00	455,60	466,50	477,20	487,70
06	392,30	403,00	413,80	424,50	435,40	446,10	456,90	467,60	478,40	488,90
07	399,60	410,40	421,50	432,30	443,10	453,90	464,90	475,70	486,50	497,00
08	407,10	417,90	428,70	439,50	450,60	461,40	472,20	483,10	494,00	504,50
09	414,50	425,80	437,10	448,40	459,70	471,00	482,20	493,50	504,60	515,10
10	423,00	434,30	445,60	456,90	468,10	479,40	490,70	502,00	513,30	523,80
11	432,40	443,60	454,90	466,20	477,50	488,80	500,10	511,40	522,50	533,00
12	441,90	453,20	464,70	476,30	487,70	499,20	510,70	522,20	533,60	544,10
13	451,50	462,90	474,50	485,90	497,30	508,60	520,40	531,90	543,30	553,80
14	461,10	472,40	484,10	495,60	506,90	518,50	530,00	541,40	552,90	563,40
15	470,90	482,30	493,70	505,20	516,90	528,20	539,70	551,20	562,60	573,10
16	480,70	492,60	504,60	516,50	528,60	540,30	552,60	564,60	576,60	587,10
17	490,50	502,50	514,50	526,50	538,50	550,50	562,40	574,30	586,60	597,10
18	500,30	512,20	524,40	536,30	548,20	560,40	572,30	584,30	596,30	606,80
19	510,20	522,20	534,20	546,20	558,10	570,10	582,20	594,10	606,20	616,70
20	520,00	532,40	544,60	557,00	569,30	581,50	593,90	606,20	618,50	629,00
21	529,90	542,20	554,50	566,80	579,10	591,40	603,70	616,00	628,30	638,80
22	539,70	552,10	564,30	576,60	588,90	601,20	613,50	626,00	638,10	648,60
23	549,60	561,90	574,10	586,60	598,70	611,20	623,30	635,70	648,00	658,50
24	559,30	571,80	583,90	596,30	608,60	620,50	633,20	645,60	657,70	668,20
25	569,30	581,50	593,90	606,20	618,50	630,80	642,90	655,40	667,60	678,10
26	579,10	591,40	603,70	616,00	628,30	640,60	652,90	665,30	677,50	688,00
27	588,90	601,20	613,50	626,00	638,10	650,40	662,80	675,00	687,40	697,90
28	598,70	611,20	623,30	635,70	648,00	660,20	672,60	685,00	697,10	707,60
29	608,60	620,90	633,20	645,60	657,70	670,20	682,30	694,60	707,00	717,50

ANEXO IV

PLUS NOCTURNIDAD (OCASIONAL)

80 pesetas/hora

PLUS TURNICIDAD (3 y 4 RELEVOS)

225 pesetas jornada

ANEXO V

VALOR DEL QUINQUENIO

Escala	Valor del quinquenio	
	Hora	Mes
3	6,00	1.475,-
4	6,00	1.475,-
5	6,00	1.475,-
6	6,00	1.475,-
7	6,20	1.491,-
8	6,20	1.491,-
9	6,40	1.545,-
10	6,40	1.545,-
11	6,40	1.545,-
12	6,50	1.574,-
13	6,50	1.574,-
14	6,50	1.574,-
15	6,50	1.574,-
16	6,80	1.646,-

ANEXO VII

DIETAS

Dieta completa	4.400,-
Cenar y pernoctar	3.200,-
Comer y cenar	2.500,-
Comer o cenar	1.300,-

Gratificación trabajo festivo 2.987,-

Bonificación 4º relevo:

• mañana	2.730,-
• tarde	4.395,- mensuales
• noche	4.743,-

Plus producción festivo

4º relevo 634,- 2.150,- mensuales

Se abonarán mensualmente las cantidades reseñadas, de las cuales se deducirán las faltas al trabajo, según se produzcan en mañana, tarde o noche, y por los importes que también se indican.

INCENTIVO CONTRA ABSENTISMO

Absentismo hasta 4,95%	23.386,-
Absentismo hasta 5,45%	20.578,-
Absentismo hasta 5,95%	17.772,-
Absentismo hasta 6,45%	15.547,-
Absentismo hasta 6,95%	10.288,-
Absentismo superior a 6,95%	0,-

Del importe efectivo a pagar en función del índice que se obtenga al cierre del ejercicio (30.09.83), serán deducidas 3.117,- pesetas por persona, ya que esta cantidad ha sido incluida por absorción en tablas salariales.