de León, y con domicilio familiar en la calle Alonso Castrillo, 36, de Valencia de Don Juan (León);

Resultando que doña Luisa Fernanda Vázquez Blanco solicitó y obtuvo ayuda al estudio del Régimen General de 40.000 pesetas para el curso 1983-84, declarando para ello unos ingresos netos anuales de 484.827 pesetas y unos ingresos brutos de 3.825.346 pesetas;

Resultando que, solicitados informes reservados de comprobación de bienes e ingresos, de los mismos se dedujo que don Isidro Vázquez Gorgojo, padre de la solicitante, posee una licencia fiscal como constructor de obras, con ocho empleados a su cargo, si bien algunos son eventuales, por lo que el total de horas trabajadas corresponden a cuatro o cinco empleados;

Resultando que don Isidro Vázquez Gorgojo cotizó durante el ejercicio correspondiente a 1982 las cantidades de 117.284 pesetas en el Impuesto General sobre el Tráfico de Empresas, y 111.286 pesetas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas;

Resultando que todo lo anteriormente mencionado no parece responder al rendimiento neto estimado como normal, y que la solicitante declaró ascendía a 484.827 pesetas;

Resultando que, comunicado abierto el plazo de vista y audiencia con fecha 20 de junio de 1984, la interesada no hizo uso de los derechos que le confiere el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18), para su defensa;

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18); Real Decreto 2298/1953, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 27 de agosto), por el que se regula el sistema de becas y otras ayudas al estudio con carácter personalizado; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984), por la que se regulan los requisitos económicos a cumplir para la obtención de ayudas al estudio, así como las causas y medios para su revocación, y la Orden ministerial de 18 de noviembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 26), por la que se regula la convocatoria del Régimen General de Ayudas al Estudio, en niveles universitarios, para el curso 1983-84;

Considerando que de tollo ello se deduce una ocultación de ingresos que vulnera el artículo 35.1 de la Orden ministerial de 18 de noviembre de 1982, que dice: «Los alumnos beneficiarios perderán en cualquier momento los beneficios concedidos, previa la apertura del oportuno expediente, en los siguientes supuestos:

Primero.—Haber falseado las declaraciones formuladas en la solicitud de ayuda o consignado datos que induzcan a error a los Jurados de Selección, o no cumplimentar los requisitos del artículo 31 de esta Orden ministerial al hacer efectiva la credencial recibida. Se considerará falsedad la falta de concordancia de los ingresos declarados en la solicitud con la tenencia, uso o disfrute de bienes o servicios.

Considerando que igualmente contraviene el artículo 10.1 de la Orden ministerial de 18 de noviembre de 1983, que dice: «Las adjudicaciones de becas o ayudas al estudio, se haya o no abonado su importe, podrán ser revocadas, en caso de descubrirse que en su concesión concurrió ocultación o falseamiento de datos o que existe incompatibilidad con otros beneficios de esta clase procedentes de personas físicas o jurídicas».

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha dispuesto:

Primero.—Revocar la ayuda concedida a doña Luisa Fernanda Vázquez Blanco para el curso 1983-84 y, en consecuencia, imponer a la interesada, y subsidiariamente al cabeza de la unidad familiar a la que pertenece, don Isidro Vázquez Gorgojo, la obligación de devolver la cantidad de 40.000 pesetas, que deberán ser ingresadas en la c/c número 428 del Banco de España, abierta a nombre del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante (INAPE), justificando dicho ingreso con la oportuna documentación, que deberá ser remitida a la Sección de Verificación y Control, en los Servicios Centrales del Instituto (calle Torrelaguna, 58, Madrid-28027).

Segundo.—El ingreso de la cantidad a que se refiere el punto anterior deberá efectuarse dentro del plazo máximo de tres meses, contados a partir del día siguiente al del recibo de la comunicación de la presente resolución, según lo dispuesto en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983, antes citada, ya que en caso contrario le será exigida la devolución por la vía de apremio.

Tercero.—Publicar en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 18 de julio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre), en el título VIII, párrafo 3.º

Cuarto.—Poner la presente resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en las que hubiera podido incurrir.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá el interesado interponer el correspondiente recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 43, Madrid), en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al del recibo de la presente resolución.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de agosto de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Secretario general del INAPE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24719 RESOLUCION de 4 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la adhesión del personal laboral, del Instituto Nacional de Meteorología, al II Convenio Colectivo de Aviación Civil y su Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

Vista el acta de la reunión celebrada por la representación del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, y la representación de los trabajadores del Instituto Nacional de Meteorología, suscrita el día 29 de junio de 1984, al que acompaña la documentación correspondiente e igualmente el informe favorable emitido por la Dirección General de Gestos de Personal, del Ministerio de Economía y Hacienda, con fecha 1 de agosto de 1984, conforme al artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de junio, para la adhesión al II Convenio Colectivo Sindical de Aviación Civil y su Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, revisión aprobada por Resolución de 12 de junio de 1984, de esta Dirección General («Boletín Oficial del Estado» del 20), que acordó su registro, depósito y publicación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General y su incorporación al expediente de la adhesión.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 4 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

24720 RESOLUCION de 11 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de 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 28 de septiembre de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 27 de julio de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 11 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

Empresa BALAY, S.A.

Vigencia: 1984-1985

ZARAGOZA.

CAPITULO I

Artc. 1.º Ámbito del Convenio:

El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1. Ámbito 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. Ámbito personal.— Este Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, excepto a los contratados en concepto de interinidad, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos.
Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refieren el artículo 2.1 a), y el artículo 1.3 c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado personal "exento" y Red de Ventas. Con personal "exento" y Red de Ventas, los titulares de los puestos a que se hace referencia en el anexo núm. VI. A este personal, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del mismo, excepto el sistema retributivo salarial, que se fijará individualmente.
3. Ámbito 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 día 31.12.1985.

Retroactividad efectos económicos.— Los efectos económicos entrarán en vigor el 1.1.1984, si la actividad pasa a ser de 70 puntos Bedaux en el mes de junio de 1.984. Por cada mes natural que se retrase la entrada en vigor del Incremento Actividad, se retrasará la retroactividad de los efectos económicos en un mes.

Ejemplo: Si el incremento de actividad entrase en vigor el 1 de Septiembre, los efectos económicos se abonarían desde el 1 de Abril.

Artc. 2.º Prórrogas:

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.

Artc. 3.º Denuncia:

Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (Comités de Empresa y 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 vienes a sustituirlo, o recayere arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Artc. 4.º Revisión:

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

Artc. 5.º Unidad de Convenio:

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pagado 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 globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Artc. 6.º Obligatoriedad:

El presente Convenio obliga tanto a la Empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, aún que dicho texto pueda modificarse por Convenio de ámbito distinto.

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

CAPITULO II

Artc. 7.º Compensación:

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, 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.

Artc. 8.º Absorción:

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior 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, su nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Artc. 9.º Condiciones más beneficiosas:

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO III

Artc. 10.º 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 partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

CAPITULO IV

Artc. 11.º 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 los de los puestos recogidos en el Anexo VII.

Superado el periodo de prueba, si la Empresa desea rescindir un contrato de trabajo lo participará, si la naturaleza del contrato lo permite, 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.

Artc. 12.º 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 VII, y que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal 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 carácter eventual o interino.

Las vacantes en los puestos de Ordenanza y Porteros, atendidas sus especialidades características, serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando ésta reservar las mismas para aquellos de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas.

Artc. 13.º Periodo de prueba:

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

- No cualificados: Quince días.
- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.
- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.
- Personal Red de Ventas: Tres meses.

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

- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Diez días.
- Titulados superiores y de grado medio (Red de Ventas y exentos): Quin
ce días.

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

Artc. 14.º 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, a través de una Comisión Paritaria que entenderá sobre las reclamaciones que se susciten sobre las mismas, siendo el informe emitido por dicha Comisión vinculante tanto para la concesión de la misma como para su denegación, sirviendo en este caso dicho informe para la reclamación ante la Jurisdicción competente.

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 VIII del presente Convenio, incluyéndose el grupo de asimilación de cotización a la seguridad social para su correspondiente y posterior homologación.

Artc. 15.º 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, pudiendo concurrir el personal fijo en plantilla exclusivamente.

REGLAMENTO

1. Convocatoria:

Dirección de Personal convocará los Concursos-Oposición con una antelación mínima de 15 días a la fecha de las pruebas.

Los avisos de convocatoria incluirán los siguientes puntos:

- Categoría o puesto a cubrir
- Número de plazas a cubrir
- Procedimiento de presentación de candidaturas
- Programas de las pruebas
- Constitución de Tribunales
- Condiciones especiales de participación
- Período de prueba
- Exigencia de antigüedad

Los Concursos se enunciarán en primera convocatoria para todos aquellos empleados que se encuentran en la categoría inmediata inferior a la vacante, sino se cubren todas las vacantes se procederá a una segunda convocatoria de carácter libre.

Las vacantes que queden desiertas por el procedimiento del Concurso-Oposición, se procederá a la contratación o designación libre.

2. Exámenes:

Se establecen los siguientes tipos de pruebas cuya aplicación en los cursos se especifica en cada convocatoria:

- Pruebas de conocimientos básicos
- Tests psicotécnicos
- Pruebas teóricas
- Pruebas prácticas

Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "apto" para poder presentarse al resto del Concurso-Oposición.

3. Constitución del Tribunal:

Los Tribunales para intervenir en las calificaciones de pruebas estarán constituidos por:

- Un vocal designado por la Empresa
- Un vocal designado por el Comité de Empresa
- Un vocal designado entre la Estructura del Departamento que surge la vacante.

4. Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones, cubrirá la vacante el candidato que reúna las preferencias siguientes:

- 1.º Personal de la misma sección
- 2.º Personal de la misma Dirección
- 3.º Personal del mismo centro de trabajo
- 4.º Mayor antigüedad en la empresa

5. Período de prueba:

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba establecido para el puesto de trabajo vacante, quedará con su anterior categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, si lo hubiera.

La persona que ocupe una vacante por Concurso-Oposición, percibirá el sueldo de la categoría para la que se examinó desde el día en que ocupe la nueva posición y consolidará la categoría y el sueldo, ambas de forma definitiva, a la superación del período de prueba.

CAPITULO V

Artc. 16.º 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 cronogramas 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, si afectan a la totalidad de la plantilla de la Empresa, y con 30 días si afectan a 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 implementación.

Artc. 17.º 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 normal, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta Empresa está establecido el sistema "BEDAUX" se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos hora y como actividad máxima 70 puntos.

Artc. 18.º Actividades pactadas:

A partir del primero de Junio de 1984, se fija como actividad pactada la de 70 puntos hora en sistema "BEDAUX".

A partir del primero de enero de 1985, la actividad pactada será de 72 puntos hora en el sistema citado.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la Comisión Paritaria de Primes que existe en cada Planta productiva y cuyas decisiones serán vinculantes. En caso de desacuerdo, se levantará Acta del mismo remitiéndose ésta a la Autoridad Laboral en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

Comisión Tripartita:

Se acepta en 1984, el funcionamiento de una Comisión Tripartita, con un miembro de la Dirección, un miembro de la representación de los trabajadores y uno de la Administración para estudiar aquellos puestos de trabajo críticos.

Artc. 19.º Jornada:

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

- a) Turnos de Mañana, Tarde y Noche: 1,820 horas efectivas anuales.
- b) Turno Central: 1,826'27 horas efectivas anuales.

El número de horas de presencia en cómputo anual, será el resultado de sumar a las horas efectivas, el tiempo correspondiente a la parada para comer, mercedes de control, y otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.

Para el personal que trabaja a turnos, apartado a), el 1/4 de hora de descanso de bocadillo, tendrá la consideración de trabajo efectivo a efectos del cumplimiento de la jornada establecida anualmente de 1,820 horas.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artc. 20.º Horarios:

Jornada ordinaria: La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniéndose en lo posible los actuales horarios de trabajo, respetando en lo posible en el Turno Central la distribución de la jornada de lunes a viernes.

El personal de Turno Central pasará 1/2 hora para comer en el Centro de Montaña y una hora en el resto de Centros, siendo igualmente este tiempo a su cargo, o sea no formará parte de la jornada efectiva pactada.

Se establece un margen de llegada tarde retribuida de 5 minutos día, de aplicación en los horarios rígidos.

Horario Flexible: Se aplicará según necesidades de la empresa en aquellos departamentos o puestos que sea factible a juicio del Jefe de Departamento, cuyas alegaciones conocerán las partes o departamentos afectados.

La normativa de uso, será la siguiente:

- a) **Horario fijo de permanencia en la Empresa:**
Centros de trabajo de Zaragoza: De 9'15 a 13 y de 15 a 17 horas.
Resto de Centros - Delegaciones: De 9'15 a 13 y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.
- En el centro de trabajo de Zaragoza, durante el horario flexible de 13 a 15 horas, será condición para hacer uso del mismo, no utilizar los servicios de Comedor de la Empresa, debiendo en cualquier caso salir de los locales de la Empresa con anterioridad a las 13'45 horas. Para salir posteriormente a esta hora se requiere autorización, como permiso de ausencia en cómputo flexible de su Jefe Inmediato o Superior. El incumplimiento de estas normas, dicha ausencia no se considerará flexible.
- El resto del horario de trabajo según el calendario oficial de cada centro se considerará flexible.
- b) **Jornada máxima de horas día para recuperación:**
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 7'30 a 19'30 horas.
Resto de centros: Una hora antes del horario oficial, según el calendario y hasta las 9 horas.
- El pago para la comida se establece con carácter obligatorio de una hora, excepto en el centro de trabajo de Zaragoza (Montañana) que será de 30 minutos, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.
- c) **Cómputo de recuperación:**
Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado mensual o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.
- Las horas de recuperación se computarán a partir de los 10 minutos de la jornada ordinaria realizada.
- d) **Ausencias cómputo flexible:**
Mediante permiso del Jefe Departamento correspondiente siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exige la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el Jefe de Departamento.
- e) En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través del tablón de avisos por Dirección de Personal.
- La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:
- Saldo negativo superior a 15' se descontará.
 - Saldo positivo no se considerará ni tendrá la consideración de Horas Extras.

Horas Extraordinarias:

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerará como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo, según los calendarios laborales. Al personal con horario flexible, se considerará como horas extras los excesos de jornada que se produzcan sobre la duración máxima de la jornada establecida para la recuperación de horas flexibles. Art. 20 - Apartado 2-B.

Las horas extras para su realización, se requiere la autorización previa de la Dirección de la Empresa.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias, corresponderá a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación al trabajador, a excepción de las horas extras estructurales y de Fuerza Mayor que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, y especialmente las de mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones y edificios.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados, tendrán respectivamente la consideración de Fuerza Mayor y Estructurales a efectos de lo previsto en los Reales Decretos 82/1979 de 19 de Enero y 1858/1981 de 20 de Agosto.

En los casos en que fuese posible, las horas extras realizadas se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso.

Importe de Horas Extraordinarias: A los efectos legales pertinentes, se conviene expresamente en establecer unos valores fijos por categorías para el valor de hora extra, cuya cuantía figura en las tablas de distribuciones.

Mensualmente se comunicará a la autoridad laboral y al Comité de Empresa, el número y los motivos de las horas extraordinarias estructurales y de Fuerza Mayor realizadas.

Art. 21.º 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, procurándose que comience en lunes y se disfruten en el mes de Agosto. Si por necesidades de trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones, a toda o a parte de la plantilla, éstas necesariamente se fijarán entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, excepto al personal de Ventas que será hasta el 31 de Octubre.

En la supuesta fijación de vacaciones en un 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.

Periodo de cómputo: A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, éste se calculará tomando el periodo comprendido desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año de disfrute.

Las vacaciones no disfrutadas en el año prescribirán al 31 de Diciembre de cada año.

Vacaciones colectivas: Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque ésta sea justificada.

Art. 22.º Permisos y licencias:

El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo IV 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

Art. 23.º Comités de Seguridad e Higiene:

La vigilancia y control de las condiciones y servicios de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo serán competencia de estos Comités, que quedarán constituidos de la forma que legalmente se determine.

1.º 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

Art. 24.º Seguro Colectivo:

La Empresa entenderá 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 sobrevinidas por accidente.

Art. 25.º Colocación del conyuge o hijos huérfanos:

En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, el conyuge 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. 26.º Venta de aparatos al personal:

1) Aparatos de catálogo de la Empresa (Marcas Balay-Lynx).

1.1 Nueva de Uso Propio.

Los empleados podrán adquirir cualquier aparato de los del catálogo de la empresa, en las condiciones siguientes:

Forma de pago	Porcentaje de descuento	
	a/Precios cesión	s/Precios netos
Contado	40%	30%
6 meses	35%	25%
12 meses	30%	20%

Para adquirir un nuevo aparato de una misma gama deberá transcurrir un plazo de seis años desde su compra inicial, salvo que exista una inutilización del ya adquirido comprobada por el Servicio de Asistencia Técnica de la Empresa.

3.2 Tara Uso Propio.

Los empleados igualmente podrán adquirir los aparatos que como "TARA" se califican por la empresa y sean expuestos en el "Almacén de Venta aparatos empleados" en las condiciones siguientes:

Forma de pago	Porcentaje de descuento	
	a/Precios cesión	s/Precios netos
Contado	50%	40%
6 meses	45%	35%
12 meses	40%	30%

Se mantiene igualmente el plazo de seis años para la adquisición de otro aparato en estas condiciones.

Para la adjudicación de los aparatos, se efectuará un sorteo en aquellos casos en que se considere necesario a juicio de Dirección de Personal, según la normativa de sorteo que se establece en el punto 1.5.

1.3 Tara Compromisos:

Los empleados podrán adquirir aparatos para terceras personas ajenas a la Empresa en las condiciones siguientes:

Forma de pago	Porcentaje de descuento	
	a/Precios cesión	s/Precios netos
Contado	40%	30%

No existirá limitación alguna en cuanto al plazo. Se mantiene el mismo procedimiento para su adjudicación mediante sorteo en caso necesario.

1.4 Aparatos procedentes de embargo:

Aquellos aparatos que adquiera la empresa procedentes de embargo y los ponga a la venta, éstos se adjudicarán mediante sorteo según el punto 1.5. Las condiciones de pago serán las que figuran en el artículo de venta.

Los precios de los aparatos no incluyen el coste de embalaje.

1.5 Normativa adjudicación de aparatos mediante sorteo:

Para una correcta distribución y con el fin de que todos tengan la misma oportunidad se establece el siguiente procedimiento:

Los aparatos que salgan a sorteo, se publicarán a través del tablón de avisos, donde figurarán los plazos para su petición.

Normativa para el sorteo:

El sorteo se realizará mediante la composición de las personas siguientes:

- 1 Persona del Comité de Empresa, Asuntos Sociales.
- 1 Persona de Dirección de Personal.
- 1-2 Testigos.

Procedimiento:

De las solicitudes recibidas, se formarán los siguientes grupos:

- 1.º Solicitudes para USO PROPIO
- 2.º Solicitudes para COMPROMISOS

Por cada grupo, éstas se procederá a clasificarlas en primer lugar por gamas de aparatos y en segundo lugar se clasificarán:

- 1.º Por empleados que no han sido agraciados hasta la fecha en anteriores sorteos.
- 2.º Que lo han sido en uno y ha transcurrido tres años desde la fecha de compra del aparato anterior de la misma gama a la fecha actual.
- 3.º Resto de solicitudes.

Las extracciones se efectuarán adjudicando en primer lugar los de USO PROPIO, indicando un titular y un suplente, si no se adjudican todas se pasará a la extracción para COMPROMISOS.

Los aparatos adjudicados que no hayan sido retirados por sus titulares ni por los suplentes en un plazo máximo de tres días para cada uno de ellos, pasarán a venta libre, asignándose el primer solicitante.

Art. 27.º Préstamos:

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

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

2. Préstamos para adquisición de vivienda.- Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de cien mil pesetas, a devolver en plazo máximo de 5 años, con un recargo del 3 por 100 por razones de financiación.

El límite total pendiente de estos préstamos, no podrá exceder de catorce millones.

Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo remitirá a la Dirección de Personal la solicitud correspondiente en unión de los siguientes documentos según el caso:

- Escritura del registro de la Propiedad.
- Contrato de compra-venta (escritura propietario anterior)
- Oedula de calificación de vivienda por la Delegación Provincial.
- Certificación de obra.

Concesión: El préstamo se abonará directamente al empleado. La Dirección de la Empresa concederá, o denegará el préstamo en caso de no reunir los requisitos, haciéndoselo constar así al interesado.

No se podrá conceder el préstamo en caso de tener otro pendiente de cancelación, debiendo transcurrir como mínimo un año desde la fecha de cancelación, para solicitar uno nuevo.

En todo caso, el productor, en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

El incumplimiento de las condiciones de concesión, la Empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la Empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

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 número 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. 28.º Prestaciones por nupcialidad:

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

Antigüedad: - De hasta 2 años:	6.600' - Ptas.
- De 2 años a 3 años:	7.700' - Ptas.
- De 3 años a 4 años:	9.300' - Ptas.
- De 4 años a 5 años:	11.000' - Ptas.
- De 5 años a 6 años:	13.000' - Ptas.
- De más de 6 años:	14.500' - Ptas.

Dichas cantidades se incrementarán para 1.985 en el porcentaje previsto de IPC, para dicho año.

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

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

Art. 29.º Ayuda Escolar:

En 1.984 se abonará, en el mes de Septiembre, 4.650' - Ptas. por cada hijo comprendido entre los 3 y los 16 años cumplidos dentro del año natural.

Para el año 1.985, el citado importe se incrementará en el 90% del IPC previsto para dicho año.

Art. 30.º Ayuda por hijos necesitados de rehabilitación o educación especial.

Para facilitar los gastos de rehabilitación o educación especial en un centro oficial autorizado, de los hijos de los trabajadores que necesitan tal tipo de tratamiento, se establece la siguiente subvención:

Procedimiento: Se destinará a sufragar los gastos por la asistencia a un centro especial de rehabilitación o educación especial a los hijos de los empleados en edad comprendida desde los 3 a 18 años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años, que en este momento se están percibiendo serán, no obstante respetadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar consigne la necesidad de recibir rehabilitación o educación especial en un colegio especial y que el índice de coeficiente intelectual es inferior a 0'75.

Solicitud: Se efectuará presentando los siguientes documentos:

- Certificado del INSERSO, manifestando lo indicado en el punto anterior.
- Presupuesto del colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gastos, desglosando matrícula, asistencia a clases, etc.

Cuánta: La subvención será hasta un máximo de 70.000'— Ptas. año por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial. El fondo destinado a este fin no podrá exceder de 15 millones de pesetas.

Concesión: La Empresa concederá o denegará dicha subvención, en caso de no reunir los anteriores requisitos establecidos.

En caso de concesión el empleado, mensualmente, deberá presentar al Departamento de Personal, recibo del pago efectuado al Colegio, como justificante para recibir la subvención en la cuantía que corresponda, dentro del límite.

Las subvenciones recibidas a través de Organismos Oficiales, o de la Seguridad Social, si dicha ayuda alcanza el 100% del gasto excluido alimentación, la citada subvención quedará mermada en la proporción de las ayudas que se reciben.

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

Concedida la subvención, anualmente deberá presentar inexcusablemente certificado del INSERSO, para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

Art. 31.º Prestaciones para Formación:

Para la formación y promoción humana del personal, la Empresa:

1. En función de los objetivos fijados y de su propio desarrollo, sufragará la totalidad de los gastos que origine la formación del personal en el ámbito de los planes formativos que la Dirección establezca.
2. Destinará una cantidad, que se fija en el 10 por 100 de su presupuesto anual de formación, para conceder ayudas al estudio, al personal que lo solicite y dentro de dicho límite.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la Empresa, dentro del período que anualmente se convoquen por la Dirección de Personal; 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 por 100 de los gastos acreditados si ésta es plena, o ha aprobado todas las materias y hasta el 75 por 100 si al menos lo ha efectuado en la misma, en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Art. 32.º Fondo de Jubilación e Inversiones:

Se mantiene este fondo que se nutrirá:

a) A partir de 1.978, inclusive, cada año en la cantidad de 3.000'— Ptas. 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 1.977 se regularizará la situación por los años de antigüedad que lleven en dicha fecha, dotando el fondo a razón de 3.000 ptas. por cada año de antigüedad, según el plan siguiente:

Al 31 de diciembre de 1.979 antigüedad de 22 o más años
Al 31 de diciembre de 1.980 antigüedad de 20 y 21 años
Al 31 de diciembre de 1.981 antigüedad de 16 a 19 años
Al 31 de diciembre de 1.982 antigüedad de 14 y 15 años
Al 31 de diciembre de 1.983 antigüedad de 13 años
Al 31 de diciembre de 1.984 antigüedad de 12 años
Al 31 de diciembre de 1.985 antigüedad de 10 y 11 años
Al 31 de diciembre de 1.986 antigüedad de 9 años
Al 31 de diciembre de 1.987 antigüedad de 8 años
Al 31 de diciembre de 1.988 antigüedad de 7 años
Al 31 de diciembre de 1.989 antigüedad de 6 años
Al 31 de diciembre de 1.990 antigüedad de 4 y 5 años
Al 31 de diciembre de 1.991 antigüedad de 1 a 3 años

De este fondo podrá detrarse el saldo de las cantidades devengadas por cada trabajador, en alguno de los siguientes casos:

- 1.º En el momento de su jubilación.
- 2.º En caso de fallecimiento estando de servicio en la Empresa.
- 3.º En caso de baja en la Empresa llevando 10 o más años de antigüedad en la misma.

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

Art. 33.º Club-Social:

Anualmente y 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'— Ptas. por Centro.

Dicha subvención se regirá según las normas establecidas en el Reglamento del Club-Social aprobado por los miembros de la Comisión de Asuntos Sociales del Comité de Empresa y la representación de la Empresa, según consta en Acta de reunión de fecha 13 de Julio de 1.982.

Art. 34.º Comedor:

La Empresa dispone en Carretera de Montañana, 19, de un local, comedor-cocina y un servicio compuesto de cocinero, camareros y personal de limpieza y servicio de entretenimiento a disposición del personal, haciéndose cargo la empresa de los gastos del citado personal, así como del entretenimiento.

Se fija para 1.984 el coste del Comedor en 180'— Ptas., de las cuales la Empresa abonará 90 y el productor otras 90'— Ptas.

Para 1.985, el coste del comedor, se incrementará en el IPC previsto para el presente año.

Los costos, compras de alimentos y confección de menús, serán objeto de administración y supervisión por un regidor nombrado por el Comité de Empresa.

Art. 35.º Economatos:

La obligación legal de la Empresa de poseer economato propio o concertado, podrá ser sustituida por previo acuerdo del Comité de Empresa y autorización administrativa, por el establecimiento de concierto con cooperativa de consumo, club de compras y otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos.

La Empresa, a tal fin, concederá en 1.984 la subvención de 600 pesetas por trabajador y año, dicha subvención será en 1.985 de 650 pesetas.

Art. 36.º Transporte del personal:

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

Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal a la salida del trabajo, mediante autobuses concertados con la misma empresa de autobuses que realiza el transporte a la entrada al trabajo.

Los recorridos serán establecidos por Dirección de Personal, previa consulta con los Jefes de coches.

Al frente de cada coche podrá existir un jefe de coche que será el responsable del recorrido, cuya misión será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por Dirección de Personal. Se les abonará una compensación mensual de 2.000'— Ptas.

Art. 37.º 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. 38.º Incremento Salarial:

Se pacta un incremento para 1.984, sobre todos los conceptos salariales, del 7% anual. Al estar incluido en dicho incremento el importe correspondiente a la nueva antigüedad que corresponda según el Art. 40.2; las Tablas Salariales de convenio I y II se revalorizarán en el porcentaje que resulte una vez restado del 7% el importe porcentual de la nueva antigüedad.

(Ejemplo: Especialista: 7%N. Antig. 0'69% Tabla 6'31%)

Los valores hora de prima, Tabla III, se revalorizarán en el porcentaje que resulte al Especialista Grupo 3, o sea el 7% menos el importe porcentual de la nueva antigüedad, por ello el incremento será el 6'3%.

Para 1.985, el incremento a percibir sobre los mismos conceptos y con efectos al 1 de Enero, será superior a lo percibido en 1.984 en el 50% del IPC previsto por el Gobierno para 1.985, más o'50 puntos aplicable a toda la plantilla como consecuencia del incremento de la actividad prevista para 1.985.

Las Tablas Salariales de convenio se revalorizarán en el porcentaje que resulte según el IPC, una vez restado el importe porcentual de la nueva antigüedad.

Los valores Hora de Prima, Tabla III, se revalorizarán en el porcentaje de IPC resultante, menos el importe porcentual de la nueva antigüedad que resulte al Especialista Grupo 3.

Revisión: En 1.985 y con efectos desde el 1 de Enero, se aplicará una revisión incrementando el crecimiento salarial en el mismo porcentaje en que aumente el IPC real al 31 de Diciembre, sobre el previsto a dicha fecha.

Art. 39.º Principios generales sobre retribución:

1. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio, tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, Impuesto a cuenta sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.
2. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio, son cantidades mínimas garantizadas, abonables en proporción a las horas realmente trabajadas, cuyo módulo de base para su cálculo, será las horas pactadas en el Art. 19 del presente Convenio.
3. Al personal del grupo Mano de Obra, cuyo salario se paga por jornal diario, se pacta que las horas reales de trabajo se abonen en proporción mensual, a fin de que el importe a percibir sea equitativo todos los meses.

Las horas promedio que figuran en Nómina mensual son las siguientes:

CUADRO HORAS PROMEDIO PAGO NOMINA

Estas horas efectuarán igualmente al personal con salario mensual.

TURNO	JORNADA ANUAL EFECTIVA	HORAS VACACION	TOTAL HORAS AÑO	HORAS PROMEDIO PAGO NOMINA
Mañana - 1	1.820	166'66	1.986'66	165'53
Tarde - 2	1.820	166'66	1.986'66	165'53
Noche - 3	1.820	166'66	1.986'66	165'53
Central - 4	1.826'45	166'66	1.993'11	165'10

(Horas Vacaciones: Jornada día 6'666 x 25 días laborables).

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el Promedio, en el momento del cese, en la Empresa, éstas se regularizarán en su liquidación finiquito. Si la diferencia surge como consecuencia de cambios de turno, éstas se regularizarán, bien recuperando las mismas o por el contrario disfrutando permiso, previo acuerdo con el interesado.

En el caso de no haberse podido aplicar el citado cuadro horario en nómina desde el 1 de Enero, se regularizarán las horas a lo largo del año, con el fin de que resulten las horas totales año.

Las horas promedio nómina, serán la base para el cálculo del importe a pagar de los conceptos salariales de: Salario Convenio, Antigüedad, C.F.A., Retribución Voluntaria.

4. En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial, la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial, por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.
5. El concepto salarial de productividad, en sus dos componentes de: Prima fija de actividad 60 y de prima de rendimiento para actividad pactada, por su propia naturaleza, se abonará tomando como base, únicamente las horas de trabajo realizadas en el mes.
La prima de vacaciones se pagará con el mismo criterio que se indica en el punto anterior. Anexo III.
6. El concepto salarial de PAGOS EXTRAS, se abonará de acuerdo con las siguientes horas de pago:
 - Personal Técnico Administrativo-Subalterno- Salario Mensual.
TURNO: 165'53 - Jornada efectiva 1.820.
TURNO CENTRAL: 166'10 - Jornada efectiva 1.826'45.
 - Personal Mano de Obra - Salario Día
TURNO: 163'28 - Jornada efectiva 1.820
TURNO CENTRAL: 163'82 - Jornada efectiva 1.826'45.

Art. 40.º Conceptos Retributivos:**1.º Salario Convenio:**

Será el que para cada Categoría Profesional se establece en la Tabla I y II. Su forma de pago se determina en el Art. 39. En este valor están incluidos los importes por domingos y festivos.

2.º Antigüedad:

Se abonará el 1'25% anual del Salario de Convenio. Su forma de pago se determina en el art. 39.

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

- a) La fecha inicial de cómputo será la de ingreso en la Empresa, incluido el período de aprendizaje.
- b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1.º de Enero del año en que se cumple cada anualidad, si la fecha de vencimiento anual es anterior al 30 de Junio y desde 1.º de Enero del año siguiente si es posterior.

3.º Complemento Fijo de Asistencia:

Será el que para cada categoría profesional se establece en la Tabla I y II. Su forma de pago se determina en el Art. 39.

4.º Retribución Voluntaria:

El personal que perciba cantidades que excedan de las retribuciones de convenio, en virtud de lo indicado en el Art. 9, su importe se incluirá en el concepto de Complemento Fijo de Asistencia (punto 3), siendo su forma de pago la establecida en el Art. 39.

5.º Plus Nocturno:

El personal cuya jornada laboral sea considerada como nocturna, según las disposiciones legales, se la abonará un 20 por 100 sobre el salario real, a excepción del Complemento del Puesto de Trabajo y del Complemento de Vencimiento superior a un mes, y referido a las horas en que se haya trabajado en el Turno de noche.

6.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos:

Se abonará según lo dispuesto en el Art. 77 de la Ordenanza Sidero-metalúrgica, tomando como base para el cálculo lo siguiente:

(Valor hora salario convenio + Valor hora antigüedad) 20% x horas efectivas trabajadas).

En el valor hora convenio + Valor hora antigüedad, se excluirá el importe de domingos y festivos, siendo el coeficiente 0'8192, ya que en las tablas de salarios de Convenio, se encuentra incluido el Domingo y Festivos.

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.

7.º Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad:

Se abonará cada una con treinta días calculados de la siguiente forma: (Valor hora salario convenio + antigüedad) x horas de pago establecidas en el art. 39).

El importe sin antigüedad figura en la Tabla Salarial.

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

No se considerarán a los efectos de cómputo del prorrateo las ausencias por:

- ILT enfermedad/accidente.
- Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

8.º Prima de Producción: Personal Mano de Obra:

La prima de producción se compone de:

8.1 Prima fija: La prima fija de producción se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos "Bedaux".

Los valores correspondientes a cada grupo de calificación de puesto son los que figuran en la Tabla III.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto x horas de trabajo mes).

En el supuesto de que un trabajador, por causas imputables a su voluntad, no alcance dicha Actividad mínima de 60 puntos "Bedaux" medido 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.

8.2 Prima de Rendimiento: Con independencia de la Prima Fija del punto anterior, se devengará una Prima de Rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el Art. 18 cuyo valor hora figura en la Tabla III.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto x horas de trabajo mes).

Si un trabajador, por causas imputables a su voluntad, no alcanza las actividades pactadas en dicho art. 18, 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 en nómina figurará la suma de ambas bajo dicha denominación.

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 Paro (87), se abonará la Prima de rendimiento de la siguiente manera:

- Actividad pactada 70 = 100%
 - Actividad pactada 72 = 75%
- Del valor hora alcanzado a la media de la Sección en el mes anterior.

Todo el personal de Mano de Obra, cuando no realice trabajos como Directo, percibirá la Prima de Producción sobre la actividad media general de cada centro de trabajo del mes anterior a la percepción correspondiente al personal de Mano de Obra Directo.

9.ª Prima Personal del SAT:

Trabajos en taller: Los reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de la empresa, percibirán en concepto de Prima las cantidades que figuran en la Tabla III.

10.ª Devengo de Vacaciones:

El disfrute de las vacaciones se devengará de la siguiente forma:

1. Suma de valores hora de los siguientes conceptos fijos: Salario Convenio + Antigüedad + C.F.A. + Prima Producción (1) + Gratificación Profesional x horas de pago: (Apartado 3.º, Arto. 39).

(1) Se tomará el valor del Grupo de Calificación de puesto que esté percibiendo habitualmente en los tres meses anteriores.

2. Los conceptos salariales de Penoso y Nocturnidad, se abonarán a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en un período como mínimo de tres meses anterior al inicio de vacaciones.

Su forma de pago será:

Suma de conceptos, dividido por días laborables (incluidos sábados) por 25 días de vacaciones o parte proporcional, según corresponda.

3. Horas Extras: Se computarán para su abono a aquellas personas que las vienen percibiendo asiduamente como mínimo en un período de tres meses anteriores al inicio de vacaciones. Su forma de pago será de igual forma que la que se establece en el punto 10.2.

11.ª Dietas:

Si por necesidades 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 establezcan en los siguientes valores:

	1.984	1.985
Desayuno	115	120
Comida	960	1.030
Cena	755	810
Hotel	850	910
Total	2.580	2.870

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

Arto. 41.ª Mejora Prestación ILT - Enfermedad-Accidente:

A) Enfermedad:

1. La Empresa, en caso de baja por Incapacidad Laboral Transitoria derivada por enfermedad, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la empresa, cuyo índice será el que se determina en el cuadro de mando de Dirección de Personal.

2. Si el índice de absentismo de enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5'61% se compensará el 100% del salario.

Entre el 5'61% y el 6'10% se compensará el 90% del salario.

Si es superior al 6'10% no se compensará ninguna cantidad.

3. Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: Salario Convenio, Antigüedad, C.F.A., Prima Fija y Rendimiento, (según el Grupo que figura en la ficha salarial de Dirección de Personal), Gratificaciones Profesionales. Los conceptos de Puesto de Trabajo, Penoso y Nocturnidad, se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa como mínimo en un período de tres meses anteriores a la baja. El resto de conceptos no entrarán en la compensación.

B) Accidente:

1. La Empresa en caso de baja ILT, derivada por Accidente, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100% del salario según los conceptos que se indican en el apartado A.3.

Independientemente de lo establecido en los apartados A-B, la Empresa podrá verificar el estado de ILT por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los Servicios Médicos de la Empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la Empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

Arto. 42.ª 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 al gasto de desplazamiento la cantidad de 90' - Ptas. 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 establecerá, en compensación del gasto de desplazamiento, los siguientes importes:

Centros afectados	Importe día de trabajo
(1) Barcelona (S. Saudilio)	80
La Coruña	300
Grenada	130
San Sebastián	160
(1) Madrid (Coslada)	125

- (1) Plus Comida: Compensación por el mismo motivo, por día trabajado, se abonará la cantidad de 154' - Ptas.

Arto. 43.ª Liquidación de Haberes:

El pago de los sueldos y salarios se afectuará 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' - Ptas., las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

CAPITULO IX

DE LOS COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Arto. 44.ª Garantías de los órganos de representación:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocerá a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

B) 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 siniestralidad, el movimiento de ingresos y cesas, y los ascensos.

- b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
1. 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.
 2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
 3. 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, observará 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 o peccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 45.º 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, obedecieren 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 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. 46.º Comités Intercentros

Se establece un Comité de Empresa conjunto, compuesto por 13 miembros, nombrados de entre todos los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, en la misma proporción que los Sindicatos tengan sobre el total de los Representantes de los Trabajadores.

Dicho Comité se reunirá para tratar asuntos que afecten a la totalidad de la plantilla, cuando la trascendencia de los mismos justifique la reunión.

Art. 47.º Secciones sindicales

En los centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales poseen en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, 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 representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá además las garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados; repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiesen interesar a los respectivos afiliados al sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente, el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.
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 los 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 a la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, 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. La Empresa efectuará las prácticas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.
 12. Excedencia: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
 13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos de ámbito provincial de los delegados de las secciones sindicales de Empresa, reconocidos 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 pertenecen. Les serán concedidos permisos retribuidos por parte de la Dirección de su centro de trabajo correspondiente, a fin de facilitarles su labor como negociadores, durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que dicho Convenio afecte a la actividad siderometalúrgica.

ANEXO II TABLA III TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS
VALORES EN LIRA TRIBUTADA - IMPORTE MENSUAL
HORAS PAGO NOMINA 165'55 Promedio mes.

Jornada año 1,020
Vacaciones 166'66

Categoría Profesional	Salario Convenio			Complemento Fijo de asistencia			Importe Pago Ext sin Anticipo	GRUPO ANUAL	Complementos Salariales				Hora Ext. Unidad	
	Incluid. Doming. y fest.			de asistencia					Anticipo		Porcentaje			Hora Ext. Unidad
	Valor Hora	Importe día	Importe mes	Valor hora	Importe día	Importe mes			Valor H.	Imp. Mes	Valor Hora	Por cada anualidad		
TECNICOS TALLER														
Jefe Taller	346'83		57,417	379		62,243	57,417	1,556,250	4'34	717				
Maestro Taller	308'46		51,063	339'19		56,152	51,063	1,309,706	3'86	638				
Maestro de 2.ª	299'56		49,593	313'12		51,039	49,593	1,316,356	3'74	619	49'77	0'62		
Encargado	287'52		47,599	308'35		51,040	47,599	1,278,936	3'59	695	47'77	0'59		
Capataz Especial	256'58		42,477	284'91		47,166	42,477	1,160,670	3'21	530	42'63	0'53		
TECNICOS LABOR.														
Jefe 1.ª	346'83		57,417	378'96		62,737	57,417	1,556,682	4'34	717				
Jefe 2.ª	308'46		51,064	342'71		56,735	51,064	1,395,716	3'86	638				
Analista 1.ª	267'12		44,221	303'50		50,243	44,221	1,222,010	3'34	552	44'38	0'55		
Analista 2.ª	252'06		41,728	276'38		46,086	41,728	1,137,224	3'15	521	41'88	0'52		
Aux. Laboratorio	230'09		38,092	236'21		38,104	38,092	1,002,536	2'88	476	38'23	0'48		
TECNICOS ORGAN.														
Jefe 1.ª	346'83		57,417	378'96		62,737	57,417	1,556,682	4'34	717				
Jefe 2.ª	308'46		51,064	342'71		56,735	51,064	1,395,716	3'86	638				
Tec. Org. 1.ª	282'42		46,753	284'61		47,116	46,753	1,219,934	3'53	584	46'93	0'56		
Tec. Org. 2.ª	257'30		42,609	276'03		45,597	42,609	1,144,890	3'22	532	42'76	0'53		
Aux. Organizar	238'39		39,466	236'23		39,107	39,466	1,021,800	2'90	453	39'51	0'50		
PERSONAL ALMAC.														
Jefe Almacén	304'49		50,408	284'48		47,095	50,408	1,270,652	3'81	630				
Almacenero 1.ª	256'11		42,399	261'13		40,259	42,399	1,112,694	3'20	529	42'65	0'53		
Almacenero 2.ª	233'90		38,722	243'03		40,234	38,722	1,024,916	2'92	484	38'66	0'49		
Mozo Especialista	230'71		38,193	227'63		37,684	38,193	906,910	2'88	477	38'33	0'48		
Mozo	216'39		35,824	223'64		37,024	35,824	845,845	2'70	447	35'56	0'46		
PER.S. SERV. D. A. Carrera	228'71		37,862	239'05		39,575	37,862	1,004,966	2'86	473	38	0'48		

TABLA III TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS
VALORES EN LIRA TRIBUTADA - IMPORTE MENSUAL
HORAS PAGO NOMINA 165'55 Promedio mes.

Jornada año 1,020
Vacaciones 166'66

Categoría Profesional	Salario Convenio			Complemento Fijo de asistencia			Importe Pago Ext sin Anticipo	GRUPO ANUAL	Complementos Salariales				Hora Ext. Unidad	
	Incluid. Doming. y fest.			de asistencia					Anticipo		Porcentaje			Hora Ext. Unidad
	Valor Hora	Importe día	Importe mes	Valor hora	Importe día	Importe mes			Valor H.	Imp. Mes	Valor Hora	Por cada anualidad		
PERSONAL MANO O														
Oficial 1.ª	260'02	1458'77	44,371	104'26	557'42	17,259	49,792	827,084	3'35	554	43'92	0'55	659 *	
Oficial 2.ª	257'82	1403'21	42,691	59'87	543'55	16,533	42,096	794,760	3'22	533	42'25	0'53	604 *	
Oficial 3.ª	242'61	1320'46	40,164	73'42	399'56	12,154	39,613	707,042	3'03	502	39'76	0'50	729 *	
Especialista	237'14	1290'67	39,238	72'65	395'44	12,028	38,719	692,870	2'96	490	38'66	0'48	706 *	
Peón Orden	237'14	1290'67	39,238	72'65	395'44	12,028	38,719	692,870	2'96	490	38'66	0'48	699 *	
Peón	224'74	1223'14	37,204	72'75	396	12,045	36,694	664,376	2'81	465	36'83	0'46	670 *	

... HORA EXT. A UNIDAD... La prima correspondiente a la hora efectiva, en...
... en el concepto de Prima de Producción...
... de los días de la semana...
... se incluirá...
... en...
... horas...
... horas...
... horas...

ANEXO III TABLA VALORES PRIMAS PRODUCCION 1.504

A. PRIMAS FIJA - Actv, 60 puntos DEDAJX

B. PRIMAS PENDIMIENTO ACTIVIDAD 70 puntos DEDAJX.

PERSONAL GRUPO MANO DE OBRA

Grupo Cal.	Val. Hbr. Efa. Tra.	Importe Anual s/Jornada Efec. Año							
		Jorn. 1820H, Ef. con desc. 1/4 h. bncad		Jorn. Efec. 1820		Jorn. 1826'45 h. efectivos			
		Efe. Trab.	Vacaci.	Efe. Trab.	Vacaci.	Efe. Trab.	Vacaci.	Efe. Trab.	Vacaci.
1	110'77	195.288	17.884	201.601	18.460	202.316	18.460		
2	116'72	205.777	18.845	212.430	19.453	213.183	19.453		
3	122'08	216.813	19.855	223.824	20.496	224.617	20.496		
4	129'06	227.533	20.837	234.889	21.509	235.722	21.509		
5	135'45	238.798	21.868	246.519	22.574	247.393	22.574		
6	142'20	250.659	22.958	258.804	23.699	259.721	23.699		
7	149'24	263.110	24.095	271.616	24.872	272.579	24.872		
8	156'58	276.051	25.280	284.976	26.096	285.986	26.096		
9	163'97	289.079	26.473	298.425	27.327	299.483	27.327		
10	172'61	304.311	27.868	314.150	28.767	315.264	28.767		
11	182'50	321.748	29.465	332.150	30.415	333.327	30.415		
12	193'43	341.017	31.230	352.043	32.237	353.290	32.237		
13	204'58	360.675	33.030	371.336	34.095	373.655	34.095		
14	214'84	378.763	34.686	391.009	35.805	392.395	35.805		
15	226'92	400.060	36.636	412.994	37.818	414.458	37.818		

Grupo Cal.	Val. Hbr. Efa. Tra.	Importe Anual s/Jornada Efec. Año							
		Jorn. 1820, Ef. con desc. 1/4 h. bncad		Jorn. Efec. 1820		Jorn. 1826'45 h. efectivos			
		Efe. Trab.	Vacaci.	Efe. Trab.	Vacaci.	Efe. Trab.	Vacaci.	Efe. Trab.	Vacaci.
1	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
2	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
3	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
4	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
5	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
6	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
7	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
8	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
9	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
10	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
11	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
12	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
13	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
14	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		
15	31'91	56.257	5.152	58.076	5.318	58.282	5.318		

TABLAS PRIMAS DEL SAT

CATEGORIA	IMPORTES	
	MENSUAL	ANUAL
Reparador 1.º	10.925	131.100
Reparador 2.º	9.503	114.036
Reparador 3.º	7.004	93.648
Ayudantes	7.804	93.648

ANEXO III

RESUMEN TOTAL SALARIO AÑO 1.984 -PERSONAL MANO DE OBRA (TABLAS I o II + III)

CATEGORIA	GRUPO CAL. PUESTO	JORNADA 1820 (1/4) IMPORT. BRUTO AÑO	JORNADA 1820 EFEC. IMPORTE BRUTO AÑO	JORNADA 1826'45 EFEC. IMPORTE BRUTO AÑO
Paón	1	938.957	947.831	948.752
	2	950.407	959.653	960.612
Paón orden	2	978.901	988.147	989.106
	3	990.947	1.000.584	1.001.583
Especialis.	3	990.947	1.000.584	1.001.583
	4	1.002.649	1.012.662	1.013.701
	5	1.014.945	1.025.357	1.026.437
	6	1.027.936	1.038.767	1.039.890
	7	1.041.484	1.052.752	1.053.921
Oficial 3º	5	1.029.117	1.039.529	1.040.609
	6	1.042.108	1.052.939	1.054.062
	7	1.055.656	1.066.924	1.068.093
	8	1.069.782	1.081.508	1.082.724
Oficial 2º	9	1.084.003	1.096.188	1.097.452
	8	1.157.500	1.169.226	1.170.442
	9	1.171.721	1.183.906	1.185.170
Oficial 1º	9	1.204.045	1.216.230	1.217.494
	10	1.220.672	1.233.395	1.234.715

A N E X O I V

PERMISOS RETRIBUIDOS	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTO A APORTAR PARA SU ABOGADO
Fallecimientos: • Padres, cónyuges o hijos • Padres políticos, hermanos y abuelos • Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	4 laborables 6 naturales (con desplazamiento) 3 laborables 6 naturales (con desplazamiento) 2 laborables	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Enfermedad grave: • Padres, cónyuges e hijos • Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos.	3 laborables 6 naturales (con desplazam.) 2 laborables 4 naturales (con desplaz.)	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
Alcabramiento esposas	2 laborables 4 naturales (con desplaz.)	Libro de familia.
Matrimonio productores	14 laborables	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonios: Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	1 día natural	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
Asistencia o consulta médica: 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.
Salida de trabajadoras enfermas en jornada laboral.	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
Ingreso directo o llamado urgente por ingreso de familiares directos de 1.º Grado en Hospital de Urgencia.	Resto de horas jornada laboral. 1 día natural.	Documento de ingreso o de estancia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable, médico y personal.	Tiempo indispensable	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual.	1 día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Lactancia.	1 hora al día de permiso, o reducción de 1/2 h. de su jornada, hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de ésta, respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de siete días impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asociados.	80 horas año.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines) El permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de epicación, ya que no son acumulativos.	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad momentánea en operaciones de familiares.	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.
Nota 1.º	En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, al indicarlo parentesco con el trabajador.	
Nota 2.º	Las jornadas laborales se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50% de la jornada de trabajo, cogiéndose el resto de las horas como ausencias y en su defecto retribuidas.	
Nota 3.º	Los días a computar cuando estos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.	

A N E X O V

Estabilidad en el Empleo:

- a) Para 1. 984 y 1. 985 se garantiza que la Empresa no presentará expediente de extinción de contratos, siempre y cuando la Administración adjudique a la misma, en el Plan de Reindustrialización, la fabricación de la gama de Lavadoras, Lavavajillas, Hornos y Encimeras.
- b) 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 1. 984 y 1. 985, hasta un límite máximo, en cada uno de los citados años, del 30 por 100 de las horas anuales de producción, quedando a la 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.

A N E X O VI

PERSONAL EXENTO Y RED DE VENTAS

Dirección General:

Secretaría Dirección General

Dirección División Cocción:

- Director División Cocción
- Controler Industrial
- Jefe Investigación y Desarrollo
- Jefe Desarrollo Cocción
- Proyectista Desarrollo Cocción
- Jefe Desarrollo Lavavajillas
- Proyectista Desarrollo Lavavajillas
- Responsable Diseño Estético
- Responsable Investigación
- Jefe Calidad
- Jefe Calidad de Desarrollo
- Jefe Laboratorio
- Jefe Laboratorio 2.º
- Jefe Calidad Producción
- Responsable Control Recepción
- Responsable Auditoría
- Jefe Materiales
- Jefe de Compras
- Ayudante de Compras
- Jefe Material Varío
- Jefe Compras Lavavajillas
- Jefe Stocks
- Responsable Almacén Recepción
- Responsable Importaciones
- Director Fabricación
- Jefe Programación
- Jefe Métodos y Tiempos
- Responsable Lanzamiento Mecánica y Recubrimientos
- Responsable Lanzamiento Montaje Auxiliar y Montajes
- Responsable Lanzamiento Compras a Proveedor.
- Jefe Ingeniería
- Proyectista Ingeniería
- Encargado Ingeniería
- Responsable Matricaria
- Responsable Prototipos
- Jefe Mantenimiento
- Encargado Mantenimiento
- Jefe de Producción
- Responsable Orden y Limpieza
- Encargado de Máquinas
- Encargado de Métodos y Tiempos
- Encargado Montaje en Cadena
- Encargado Montajes Auxiliares
- Encargado Recubrimientos

Dirección División Lavado:

- Director División Lavado
- Controler Industrial

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

Dirección de Marketing:

Director de Marketing
 Director de Ventas
 Director Regional
 Analista Planificación Ventas
 Jefe Provincial Ventas
 Jefe Servicios Marketing
 Jefe Estudios Producto
 Jefe Promoción y Publicidad
 Jefe Administración Regional
 Delegado de Ventas
 Jefe Distribución Producto Terminado
 Jefe SAT Central
 Jefe Almacén Repuestro
 Jefe de Grupo
 Coordinador Técnico Central
 Jefe Taller Central

Dirección de Planificación y Control:

Director de Planificación y Control
 Jefe Contabilidad y Control
 Jefe Contabilidad General
 Jefe Planificación y Costes
 Jefe Organización e Informática
 Jefe Análisis y Programación

Dirección Administrativo-Financiera:

Director Administrativo Financiero
 Ayudante Asesoría Jurídica
 Jefe Créditos
 Jefe Sección Créditos
 Jefe Tesorería
 Jefe Administración Ventas

Dirección de Personal:

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

Dirección División Internacional:

Dirección División Internacional
 P. Manager Lavado
 P. Manager Cocción
 Jefe Administración
 Jefe Area Manager
 Jefe Marketing
 Coordinador Servicio Técnico.

ANEXO VII

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 en Selección y Formación.
- Empleado de Caja
- Empleado de Cuentas de Marketing en nuevos proyectos
- Asesor Jurídico
- Comprador del Departamento de Aprovisionamiento

ANEXO VIII

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, describiendo y diseñando documentos a obtener, ficheros, cadenas de operaciones, eligiendo los lenguajes a utilizar de los existentes en la instalación, estableciendo el manual de explotación y los manuales de usuarios, de acuerdo con las normas y métodos existentes, documentando el "dossier" completo de la aplicación, codificando los programas y preparando los trabajos de compilación, ensamblaje, pruebas y puesta a punto de las aplicaciones.

Operador-Preparador: Es aquel empleado que, en posesión de los conocimientos necesarios, efectúa el manejo y operación de equipos de proceso de datos, siendo responsable de agrupar los elementos necesarios para cada trabajo, del correcto archivo de discos, cintas, 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 de la biblioteca de programas y los soportes de los archivos, manteniendo los "diskettes" o manuales de operación, preparando los dispositivos de entrada/salida, controlando 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; manejar 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 4 años de antigüedad percibirá las cantidades indicadas en las tablas adjuntas.

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 oficina 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 corajosa ejecución.

Reparador de segunda: Es el operario encargado de reparar los aparatos comerciales para "BILAY, S.A.", tanto en taller como y principalmente en el domicilio de los clientes y/o usuarios. Dejando el aparato en condiciones correctas de funcionamiento y estableciendo el correspondiente boletín de trabajo realizado, procuran

de 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 incumba 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, superado 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 endoscópicos.

Jeefe 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 ó 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 distribuir las, registrar las existencias de materiales redactando las relaciones correspondientes y en concreto funciones de control de fichas, verificación de listados y archivos, clasificación de materiales, llevando el control de éstos. Igualmente podrá cargar, descargar, embalar, desembalar, manipular materiales, venta de repuestos al público, gestión de "stocks" y todas aquellas inherentes al normal desenvolvimiento de su almacén.

Mozo Especialista: Es aquel que, además de realizar las tareas propias de Mozo, se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos; estos trabajos comprenden: empaquetar, embalar, preparar expediciones con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, con los complementarios de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transportan, 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.

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA 1984 DEL CONVENIO COLECTIVO UNICO ENTRE EL PATRONATO NACIONAL DE MUSEOS Y SU PERSONAL LABORAL

ANEXO I

Tablas salariales mensuales

Nivel	Salario mensual	Complemento de homogeneización y productividad	Total mensual
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	66.724	9.243	75.967
2	62.511	8.137	70.648
3	59.431	7.123	66.554
4	56.195	6.031	62.226
5	53.369	5.120	58.489
6	49.644	4.155	53.799
7	47.477	3.280	50.757
8	45.665	2.091	47.756
9	45.418	1.920	47.338

ANEXO II

Antigüedad

Nivel económico	Importe trienio mensual
	Pesetas
1	2.666
2	2.578
3	2.482
4	2.386
5	2.210
6	2.122
7	2.018
8	1.930
9	1.809

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24721 RESOLUCION de 26 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de revisión salarial para 1984 del Convenio Colectivo único entre el Patronato Nacional de Museos y su personal laboral.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 1984 del Convenio Colectivo único entre el Patronato Nacional de Museos y su personal laboral, suscrito el día 26 de junio de 1984 por la Comisión negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda—Dirección General de Gastos de Personal—; en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2, y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Acuerdo de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 26 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

24722 ORDEN de 24 de septiembre de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Cáceres, en el recurso contencioso-administrativo número 83/1983, promovido por la «Sociedad Hidroeléctrica Española, S. A.», contra Resolución de la Dirección General de la Energía de este Ministerio de 15 de marzo de 1983.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 83/1983, interpuesto por la «Sociedad Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Dirección General de Energía de este Ministerio de 15 de marzo de 1983, se ha dictado con fecha 14 de julio de 1984, por la Audiencia Territorial de Cáceres, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 83 de 1983, interpuesto por el Procurador señor Serrano y Serrano, en nombre y representación de "Sociedad Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima", contra la resolución del Ministerio de Industria y Energía (Dirección General de Energía) de 15 de marzo de 1983, resolviendo el recurso de alzada de la recurrente, contra resolución de la Delegación Provincial de Cáceres de 7 de enero de 1982, sobre facturación de energía eléctrica, cuyas resoluciones declaramos ajustadas a derecho, y todo ello sin hacer pronunciamiento en cuanto a costas.

Y para que esta sentencia se lleve a puro y debido efecto, una vez sea firme, remítase testimonio de la misma, junto con el expediente administrativo, al órgano que dictó la resolución impugnada, que deberá acusar recibo dentro del término de diez días, conforme previene la Ley, y déjese constancia de lo resuelto en el rollo de Sala.