

## ANEXO D

A efectos del artículo 26, párrafo 5, del Estatuto de los Trabajadores se adjunta la siguiente relación de remuneración anual por escalas

Escala	Total anual - Pesetas
1	1.450.200
2	1.505.910
3	1.580.115
4	1.654.335
5	1.728.570
6	1.802.730
7	1.876.935
8	1.969.590
9	2.062.440
10	2.155.110
11	2.266.440
12	2.377.770
13	2.507.700
14	2.643.840
15	2.767.380
16	2.915.850
17	3.064.200
18	3.212.610
19	3.360.990

Las horas trabajadas en cómputo anual ascienden a 1.872.

**21580 RESOLUCION de 15 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMPAÑÍA «ROCA-RADIADORES, S. A.»**

**SUMARIO**

Capítulo I.	Disposiciones Generales.
Sección 1a.	Objeto y ámbito de aplicación
Sección 2a.	Vigencia
Sección 3a.	Compensación y absorción
Sección 4a.	Vinculación a la totalidad y garantía del Convenio.
Capítulo II.	Organización del Trabajo.
Sección 1a.	Norma General
Sección 2a.	Facultades de la Dirección de la Empresa.
Sección 3a.	Obligaciones de la Dirección de Empresa
Sección 4a.	Sistema de Trabajo Medido
Sección 5a.	Comisión Paritaria
Sección 6a.	Revisiones de Tiempos y Rendimientos
Sección 7a.	Pago de Actividades
Sección 8a.	Disminuciones en los Rendimientos de Trabajo.
Capítulo III.	Régimen de Trabajo.
Sección 1a.	Horas de Trabajo anuales y Jornada diaria.
Sección 2a.	Establecimiento de Horarios
Sección 3a.	Descanso en Jornada Continuada o Seguida
Sección 4a.	Movilidad Funcional
Sección 5a.	Horas Extraordinarias

Capítulo IV. Régimen Económico.

Sección 1a.	Descomposición de emolumentos
Sección 2a.	Ordenación Salarial de Empresa
Sección 3a.	Otras Disposiciones
Sección 4a.	Salario Mínimo Garantizado
Sección 5a.	Cobro Quincenal y Cobro Mensual
Sección 6a.	Mantenimiento Sistemático
Sección 7a.	Ascensos Personal Administrativo y de Oficio
Sección 8a.	Categorías del Grupo Obrero
Sección 9a.	Ingresos y Periodos de Pruebas

Capítulo V. Otras Disposiciones.

Sección 1a.	Consideración Específica de las Faltas de Puntualidad y Asistencia
Sección 2a.	Revisiones Médicas
Sección 3a.	Regimen Disciplinario
Sección 4a.	Seguro de Accidentes
Sección 5a.	Hamandad y Ayuda Escolar
Sección 6a.	Préstamos

Capítulo VI. Sección Única. Comisión Mixta.

DISPOSICION ADICIONAL

ANEXOS

No. 1	Tabla precio horas extraordinarias
No. 2	Tabla Salarial Grupo Obrero
No. 3	Tabla Salarial Mensuales (excepto encargados)
No. 4	Tabla Salarial Encargados y Maestros de Taller
No. 5	1. Salario Mínimo Garantizado 2. P.P.N. 3. Pagos extras grupo obrero 4. Plus trabajo nocturno 5. Plus domingo y festivos oficiales 6. Plus Navidad y Año Nuevo
No. 6	Condiciones percibo P.P.N.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

SECCION 1a.- OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1a.- El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre COMPAÑÍA ROCA-RADIADORES, S.A. y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, excepto al personal de las categorías de Titulados Superiores y de Grado Medio, Jefes de 1a, Jefes de 2a, Delegados Comerciales, Jefes de Taller, Oficiales Administrativos y Técnicos de Primera Especial.

Artículo 2a.- Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado español.

SECCION 2a.- VIGENCIA

Artículo 3a.- El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1a de Enero de 1986 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre de 1986.

Artículo 4a.- Ambas representaciones acuerdan iniciar en Diciembre de 1986 la negociación del X Convenio Colectivo.

El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta tanto no se llegue nuevo acuerdo expreso.

SECCION 3a.- COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 5a.- 1a. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.

2a. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

## SECCION 4a.- VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA DEL CONVENIO

Artículo 69.- En el supuesto de que la Autoridad Laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente al interés de terceros, remita a la jurisdicción competente el presente pacto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiese decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 70.- La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

La Ordenanza Local Siderometalúrgica (Orden de 29.7.70 B.O.E. del 25/8 y modificación por Orden de 26.7.74 - B.O.E. del 31) continuará siendo de aplicación como derecho supletorio sólo en lo no previsto en el Texto y Anexos de este Convenio.

## CAPITULO III

## Organización del Trabajo

## SECCION 1a.- NORMA GENERAL

Artículo 80.- La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

## SECCION 2a.- FACILIDADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Artículo 90.- Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1a. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- 2a. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
- 3a. La determinación de los métodos de trabajo examinados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
- 4a. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- 5a. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- 6a. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- 7a. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
- 8a. La realización, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
- 9a. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

## SECCION 3a.- OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE EMPRESA

Artículo 100.- Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

- 1a. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
- 2a. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
- 3a. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
- 4a. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

5a. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.

## SECCION 4a.- SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 112.- El Sistema de trabajo medido es el Bedaux y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos Centros de Trabajo asistidas por las Oficinas de Métricas y Tiempos. Las competencias que la ley reserva a la Representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 12a.- La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

## SECCION 5a.- COMISION PARITARIA

Artículo 13a.- La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros, dos miembros del Comité del Centro de Trabajo que ostentarán su representación y serán designados por éste, y dos por la Dirección del Centro.

De las reuniones se levantará la oportuna Acta.

A petición de los miembros procedentes del Comité la empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Paritaria.

Artículo 14a.- Serán competencias de esta Comisión:

- a/. Conocer, y emitir informes, sobre los nuevos procesos (valores-punto, grado e índice de pérdidas y calidad) así como sobre las revisiones de tiempos de los trabajos establecidos.
- b/. Recibir copia de los impresos de constatación de valores al Centro de Proceso de Datos.
- c/. Recibir los listados de valores, mecanizados.
- d/. Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos.
- e/. Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.
- f/. Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

## SECCION 6a.- REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Artículo 15a.- Los informes a que se refiere el artículo anterior apartado a/. tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de 10 días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 16a.- Todos los valores - punto establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

- Por modificación del método operativo.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio de número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del artículo 15.

Si el valor - punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubieren a su favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados, se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores-punto	Nº. de quincenas de acomodación
Hasta el 10%	2
Más del 10% hasta el 20%	3
Más del 20% hasta el 30%	4
Más del 30% hasta el 40%	5
Más del 40% hasta el 50%	6
Más del 50%	7

Durante el período de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos por el referido período, que se repartirán por el total de la diferencia de actividad en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar abultadas después de la décima quincena de acomodación concedida.

**EJEMPLO**

Supongamos nuevos valores que representan un 15% de disminución sobre los anteriores.

Quincena de acomodación = J quincenas  
 Actividad habitual = 80 puntos Bedaux/hora

**Puntos de acomodación**

Primera quincena = 80 X 15% = 12 puntos hora.  
 Segunda quincena = 80 X 10% = 8 puntos hora.  
 Tercera quincena = 80 X 5% = 4 puntos hora.  
 Cuarta quincena = 80 X 0% = 0 puntos hora.

Terminado el período de acomodación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el período de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante una quincena, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes.

**Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior**

Suponiendo que en cada quincena se haya trabajado el mismo número de horas - efectivas, que llamaremos H, el cálculo de los puntos premio, será:

Total de puntos a pagar  
 en concepto de premio = H. (horas de una quincena) X (12+8+4)  
 = H. X 24 puntos premio.

Artículo 172.- Si las revisiones son originadas por haber propuesto al trabajador una mejora en el método operativo u otro nuevo método mejor, y ésta se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operativo o propuestas de nuevos métodos como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los trabajadores, se oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según correspondiera, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

**SECCION 7a.- PAGO DE ACTIVIDADES**

Artículo 188.- 1º. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades contenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad, serán adicionales o deducidos una vez aplicado el tope.

Seguirán en vigor los topes máximos de actividades hasta 85 puntos Bedaux/hora, fijados en algunas tarifas de trabajo.

2º. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3º. Los trabajos indirectos no medidos, pasarán a tener tope 76. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonen actividades superiores las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

**SECCION 8a.- DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO**

Artículo 199.- Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anovella, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

**CAPITULO III**

**Régimen de Trabajo**

**SECCION 1a.- HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA**

Artículo 20.- Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre de 1986, será de mil ochocientos ochenta horas.

Son días de trabajo ordinario todos los días naturales del año, excepto domingos, festivos oficiales y vacaciones de Convenio. No obstante, durante 1986, los días de trabajo efectivo para los distintos horarios serán los pactados a continuación.

**Días / año**

Jornada General . . . . . 227  
 Jornadas especiales (B. y C.) . . . . . 234

En consecuencia la jornada diaria resultante para cada horario será la siguiente:

**Horas trabajo efectivo diario**

Horario General . . . . . 8 h.  
 Horarios especiales (B. y C.) . . . . . 7'75 h. (7h.45m.)

Excepto para el horario "C" los días libres resultantes, se distribuirán hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Horario "C": El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos oficiales y días libres pactados, en cómputo anual, trabajando en cuobos de seis días laborales y dos días festivos.

Cada período de veinticuatro días se disfrutará de un día libre adicional a fijar por el Jefe de Fábrica o Servicio de no existir acuerdo con los colectivos afectados. (13 días libres adicionales al año).

Establecidos los calendarios teóricos, se conviene en que seguirá sin llevarse cuenta de días u horas de recuperación, cualquiera que sea su causa, despreciándose las diferencias que al finalizar cada año pudieran resultar a favor o en contra del trabajador, por cuanto el sistema de pago horario resuelve individualmente las posibles diferencias.

**SECCION 2a.- ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS**

Artículo 212.- El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la conjuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los límites legales.

Artículo 213.- Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la Sección de destino.

**SECCION 3a.- DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA**

Artículo 218.- Se conviene que en las Secciones a uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos según el calendario de cada Centro.

En las Secciones a tres turnos, dicho interrumpción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria, establecida en el artículo 20, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

**SECCION 4a.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

Artículo 242.- La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

- a/. A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acordar a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que correspondiera a la categoría y puesto del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b/. Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c/. No reunir las condiciones técnicas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comités de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.
- d/. Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa o ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o Empresa, respectivamente.

En estos supuestos se respetará el Salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los demás complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

SECCIÓN 5a.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 25a.- 1a. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Para los trabajos de urgencia reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (S.A.C. y S.A.T.) será de aplicación el Art. 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos de equipo en horas extraordinarias son de libre aceptación decidiendo sus componentes por mayoría. También lo son las horas extraordinarias trabajadas en inventario siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para esos trabajos en cuyo caso deberá precurrirse al servicio demandado.

2a. Se consideran estructurales, las horas extraordinarias necesarias por pedidos y períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, servicio asistencia a clientes (S.A.C. y S.A.T.) y cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. No puedan superar los topes legales salvo que respondan a los tres supuestos del 2a. párrafo del punto 1a.

3a. Se consideran suprimidas las horas extraordinarias que no sean estructurales. A este efecto se acomodarán los horarios en la forma que eviten su realización.

4a. Se conviene fijar de mutuo acuerdo las cuantías de las horas extraordinarias que se establezcan en el Anexo nº. 1.

El complemento por actividad (prima) se abonará sin incremento alguno.

Cuando sea posible podrá acumularse el citado pago a cambio del mismo número de horas como tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición del trabajador.

5a. La Dirección podrá sustituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

CAPÍTULO CUARTO

Régimen Condiciones Económicas

Sección 1a.- Descomposición de emolumentos

Artículo 26a.- Se conviene expresamente simplificar los distintos conceptos salariales existentes, por lo que partiendo de la totalidad de emolumentos actuales se ha llegado al establecimiento de una nueva ordenación salarial por la que regirán en lo sucesivo.

Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

Sección 2a.- Ordenación Salarial de Empresa

Artículo 27a.- Salario Convenio.

Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 - Bedaux, para cada categoría ó grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (Salario-hora).
- Domingos y días festivos (pro rata).
- Plusas de distancia y transporte (pro rata).
- Plus horario de concurrencia, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (pro rata).
- Plus horario carencia de incentivos.
- Complemento regularizador y compensador (redondeo).

En consecuencia todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los ANEXOS Ngs. 2., 3. y 4.

Artículo 28a.- Complementos de puesto de trabajo.

Dentro de cada grupo profesional se retribuye diferenciadamente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos valorando además el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). En consecuencia cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice.

Este complemento funcional se abonará por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los ANEXOS Ngs. 2., 3. y 4.

2. Aunque la función de mando de los Jefes de Equipo se ha valorado para de determinar el grado de su trabajo, se establece además, una percepción denominada "Complemento funcional de Jefe de Equipo".

La suma de los dos complementos de puesto de trabajo constituyen la correcta percepción del Jefe de Equipo.

Se percibirán por hora trabajada, incluyéndose sus cuantías en el ANEXO No.2.

Artículo 29a.- Complemento por cantidad y calidad del trabajo.

1. Se establece un valor/punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 - puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los ANEXOS Ngs. 2. y 4.

Artículo 30a.- Complementos personales.

1. Quinquenios.

1.1. Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas.

La nueva cuantía se establece en los ANEXOS Ngs. 2., 3. y 4.

1.2. Con independencia de los quinquenios reglamentarios, se abonarán a los trabajadores hasta cuarenta quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establecen en la siguiente tabla:

E D A D E S	Con antigüedad de diez años	Sin antigüedad
	No. de quinquenios	No. de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años . . . . .	1	-
Al cumplir cincuenta años . . . . .	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años . . . . .	1	1
Al cumplir los sesenta años . . . . .	1	1

La fecha de percibo de estos quinquenios empezará a contar desde el 1a. de Enero del mismo año en que se cumplan, si tuere lugar antes del 30 de Junio. En otro caso se devengarán desde el 1a. de Enero del año siguiente.

2. Complemento de vinculación.

Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.

La vinculación consistirá en un complemento horario, según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

HORAS A PAGAR

Antigüedad en la Empresa	Sobre periodo vacaciones		Sobre Quinquenios	
	PERSONAL QUINCENAL	PERSONAL MENSUAL	PERSONAL QUINCENAL	PERSONAL MENSUAL
Dos años . . . . .	5,35	6,41	4,75	5,09
Cuatro años . . . . .	10,70	13,22	8,70	10,15
Seis años . . . . .	16,05	19,83	13,05	15,21
Ocho años . . . . .	21,40	26,44	17,40	20,32
Diez años . . . . .	26,75	33,05	21,75	25,40
Doce años . . . . .	32,10	39,66	26,10	30,46
Catorce años . . . . .	37,45	46,27	30,45	35,56
Dieciséis años . . . . .	42,80	52,88	34,80	40,64
Dieciocho años . . . . .	48,15	59,49	39,15	45,77
Veinte años . . . . .	53,50	66,10	43,50	50,80
Veintidós años . . . . .	58,85	72,71	47,85	55,88
Veinticuatro años . . . . .	64,20	79,32	52,20	60,94
Veintiseis años . . . . .	69,55	85,93	56,55	66,04
Veintiocho años . . . . .	74,90	92,54	60,90	71,17
Treinta años . . . . .	80,25	99,15	65,25	76,20

Estas horas se abonarán a promedio individual/hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan.

Para determinar la antigüedad a efectos de días de haber, se aplicará el mismo cómputo de fechas establecido para los quinquenios.

El importe del complemento se hará efectivo para el personal del grupo quincenal con el pago de las vacaciones anuales, y con la paga extraordinaria de Julio, para el restante personal.

3. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador 65 años.

**Artículo 312.- Premio de Puntualidad, Presencia y Normalidad (P.P.N.)**

Se establece este premio para todo el personal que acredite las condiciones que se señala en el Anexo No. 6.

El premio no computará para el promedio de Vacaciones ni se adicionará a las pagas extras. Los nuevos porcentajes o cuantías del P.P.N. son los siguientes:

- Grupo Obrero: 4'48 del "subtotal" de una quincena con un tope máximo de 790' - E. por media quincena.
- Encargados: 26'70 E. por hora ordinaria trabajada.
- Resto personal: 1'1% del salario mensual, con un tope máximo de 44 premios y de 963' - E. por media quincena.

El cálculo para el personal de cobro mensual se efectuará una vez al mes mediante la suma de medias quincenas con derecho a premio.

**Artículo 322.- Complementos de devengo superior al mes (Pagas Extras)**

Actualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que correspondía al personal de nuevo ingreso o al que causa baja en la Empresa serán las siguientes:

**Paga de Julio:** Se computará el tiempo trabajado desde el 1º de Julio de un año al 30 de Junio del año siguiente.

**Paga de Navidad:** Se computará el tiempo trabajado desde el 1º de Diciembre de un año al 30 de Noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por tramos los conceptos de cada Paga para el personal obrero se detallan en el ANEXO No. 5. Los obreros que ostenten la condición funcional de Jefe de Equipo en el momento de abonarse la Paga percibirán la que se indica para este personal en el mismo ANEXO No. 5; el resto del personal percibirá en cada Paga extra el importe de una mensualidad normalizada de su salario convenio, complemento de puesto y promedio de prima si la hubiere.

Al personal que causa baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

**Artículo 332.- Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 12 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute de las vacaciones.

El período de disfrute deberá materializarse dentro del año real (Enero-Diciembre) y en las fechas reclamadas, no siendo sustituible por compensación económica.

2. Los treinta días, a efectos de pago en 1.986, suponen 162'7 horas.

Las cantidades a computar para el personal quincenal, sobre los distintos meses abonados anteriores a la fecha de cálculo, son las siguientes:

- a/. Cantidades percibidas en horas ordinarias por Salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.
- b/. Subsidios y salarios percibidos por I.N.T. y accidente.
- c/. Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (Art. 37.3 de la Ley 8/86 de 10 de Marzo).

La suma de todas las cantidades se dividirá por el total de horas ordinarias teóricas, de los tres meses computados. El promedio horario obtenido, multiplicado por las horas de pago dará el salario total bruto por vacaciones.

El personal de cobro mensual percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor hora de su salario convenio y complemento de puesto de trabajo y, en su caso, prima de producción.

3. Las vacaciones normales para todo el personal (excepto horario "C") se disfrutará en un período de 28 días naturales, empezando en horas más dos días laborables a fijar en calendario. El horario "C" las iniciará en el primer día laborable de sus ciclos.

4. Durante la vigencia de este Convenio, se establece que el período general para el turno de vacaciones será en 1.986 de mediados de Junio a mediados de Septiembre, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

- Los Servicios de Mantenimiento y Talleres Centrales que las efectuarán de Mayo a Octubre, excepto en la parada vacacional general de sus respectivos talleres.

- La Factoría de Sabadell que las iniciará el primer lunes de Agosto (el resto las iniciará el primer lunes de Septiembre).

- Los Almacenes de Distribución (Parcelana) y Horarios Construcción de Hornos que las efectuarán de Mayo a Septiembre.

- Los Servicios de Vigilancia, Portarías y afines que las efectuarán de Mayo a Septiembre.

- El Servicio de Asistencia Clientes (S.A.C.) que las efectuará a lo largo de todo el año excepto en los meses de Junio, Julio y Agosto, salvo que las necesidades del trabajo lo permitan.

5. En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los períodos de vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso mínimo de 2 meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que correspondiera, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber= 162'7/30=5'42 horas) sobre el mismo promedio/hora de sus vacaciones, en proporción al período desplazado y de acuerdo con la siguiente Tabla:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero	7 días
Diciembre y Febrero	6 días
Marzo, Abril y Noviembre	4 días
Mayo y Octubre	3 días
Junio, Julio, Agosto y Septiembre (período estival)	Sin compensación

6. Si por razón del trabajo se precisara fraccionar algún disfrute vacacional, al menos uno de los períodos será de catorce días continuados y el resto en el período general.

7. Los trabajadores que excedan de 217 días de trabajo/año percibirán el plus de Domingos y festivos del ANEXO No. 5, por cada día trabajado en día.

**SECCION 14.- OTRAS DISPOSICIONES**

**Artículo 342.- PLUS TRABAJO EN FESTIVOS PERSONAL REPAROS "B" Y "C".**

Al personal comprendido en el Horario "B" y "C" que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del Horario general, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el ANEXO No. 5.

**Artículo 352.- PLUS TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO.**

A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el ANEXO No. 5.

**Artículo 362.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.**

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el ANEXO No. 5.

**Artículo 372.- SUBVENCIÓN FAMILIAR.**

La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/85. Los citados complementos se extinguirán al cumplir el trabajador los 65 años.

**Artículo 382.- SALARIO GARANTIZADO.**

Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborables del año y lo realice con normalidad tendrá la garantía salarial bruta de percibir por todos los conceptos 1.015.000' - E. en el propio año.

Este importe será revisable en lo sucesivo en igual forma que el resto de los conceptos salariales.

**Artículo 392.- PAGO DEL SALARIO COMPLETO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa completará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo, a los empleados de las categorías y características siguientes:

Afiliados. Oficiales de primera y también Oficiales de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que daban derecho al percibo de subvención familiar.

Técnicos. Maestros de Taller, Encargados y Capataces.

Técnicos de Organización. Técnicos de Organización de primera y también Técnicos de Organización de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que daban derecho al percibo de subvención familiar.

Técnicos de Oficinas. Delineantes Proyectistas, Dibujantes Proyectistas, Delineantes de primera y también los Delineantes de segunda que estén casados, o solteros, con familiares a su cargo que daban derecho al percibo de subvención familiar.

Técnicos de Laboratorio. Analistas de primera y también Analistas de segunda que estén casados o solteros con familiares a su cargo que daban derecho al percibo de subvención familiar.

Personal Subalterno. Se abonará al Personal Subalterno que esté casado o soltero con familiares a su cargo que daban derecho al percibo de subvención familiar.

Artículo 46 a.- ASCENSO POR ENFERMEDAD.

Se mantiene para todo el personal las cuantías que la Empresa viene abonando por prestación voluntaria por los tres primeros días de enfermedad en los que no se percibe subsidio de la Seguridad Social, y siempre que la incapacidad dure cuatro o más días.

Artículo 47 a.- JUEGADOS.

Se mantienen las condiciones previstas en el Artículo 40 del VII Convenio para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Artículo 48 a.- LOTE DE NAVIDAD.

Los Artículos del Lote se determinarán por acuerdo entre Comité y Dirección. Su coste se establecerá en 2.700 Ml. por unidad. En los años sucesivos se mantendrá la composición del Lote.

Artículo 49 a.- FÉRMOSOS.

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 1a. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

En los supuestos previstos en las letras d/ y e/ del artículo citado, así como por el primer día de ausencia debida a defunción del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos o hijos del trabajador se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales, incluido el P.P.N.

SECCION 4a.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

Artículo 44 a.- En lo sucesivo, los partes de máquinas e instalaciones, accesorios o ferreos, interrupciones de trabajo por falta de fluidos o energía, y todos aquellos supuestos en los que el trabajador no alcanza la actividad 60, se abonarán a razón de la cuantía horaria determinada en el ANEXO 2a. 3.

En los demás casos, el grado de percepción mínima, para el personal quincenal, será el correspondiente al grado tres a 60 Beaux.

En los casos de no ocupación activa ningún trabajador percibirá más de 4 quincenas en grado tresactividad 60, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el Art. 24. d. del Convenio. El horario del personal asistente será a grado 3 actividad 60 con jornada con turnada.

SECCION 5a.- COBRO QUINCENAL Y COBRO MENSUAL

Artículo 45 a.- El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por el personal del grupo obrero, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Artículo 46 a.- COBRO MENSUAL "NORMALIZADO".

A excepción del grupo obrero, todo el personal percibirá sus retribuciones mensualmente. A estos efectos se normalizará el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

Horas/año	= 1.816
Meses de trabajo/año	= 11,7 (11)
	= 164'9 horas/mes.
164'9 horas x 11 meses completos trabajo=	1.813'9
2'1 horas de trabajo en el mes de vacaciones . . . . .	2'1
Total horas consideradas . . . . .	1.816'0

En consecuencia, todos los meses de trabajo se abonarán 164'9 horas, y en el de vacaciones se añadirán 2'1 horas por trabajo efectivo. El total de horas reales no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirán del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como máximo el día 10 del mes del abono.

SECCION 6a.- MANTENIMIENTO SISTEMÁTICO

Artículo 47a.- Se procurará que los trabajos de mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

SECCION 7a.- ASCENSO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO.

Artículo 48a.- Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del Centro de Trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

El Tribunal que debe intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de dos miembros del Comité del Centro de Trabajo.

SECCION 8a.- CATEGORIAS DEL GRUPO OBRERO

Artículo 49a.- El personal del grupo obrero se clasificará en dos categorías a saber:

- Peón - especialista
- Oficial

- Es peón - especialista el obrero mayor de dieciocho años que realice labores de peonaje o de las específicamente constitutivas de una o varias actividades de un oficio.

- Es oficial de tercero, el operario que posea título reconocido de Oficial 1a, lo acredite en las correspondientes pruebas de aptitud en la Empresa y realice los trabajos propios de esos conocimientos, empeño, grado de perfección y calidad.

En ambos casos los trabajos que realicen se retribuirán diferencialmente en función de la calificación de los puestos de trabajo (grados del 3 al 12 para el peón -especialista y del 8 al 13 para el de Oficial).

SECCION 9a.- INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 50a.- El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato escrito, en el que se fijará el siguiente periodo de prueba:

Grupo Obrero:	15 días laborables.
Grupo Subalterno, Administrativo y Técnico no titulado:	3 meses.

CAPITULO QUINTO

OTRAS DISPOSICIONES.

SECCION 1a.- CONSIDERACION ESPECIAL DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 51a.- En todos los casos las faltas de asistencia injustificada, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuotas del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuota proporcional al tiempo de ausencia.

Artículo 52a.- Expedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada intermitente, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

- Falta de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.
- Falta de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

**SECCION 2a.- REVISIONES MEDICAS**

Artículo 53a.- Sin perjuicio de las revisiones médicas que se efectúan normalmente al personal que se reincorpora al trabajo procedente de Baja por enfermedad o accidentes, anualmente se efectuará una revisión a todo el personal de la Empresa, a través de sus servicios sanitarios.

Se informará particularmente a cada trabajador del resultado de su revisión.

**SECCION 3a.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 54a.- En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (B.O.E. 25.08.70) y en lo no previsto, lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

**SECCION 4a.- SEGURO DE ACCIDENTES**

Artículo 55a.- Se mantiene mediante el oportuno concierto con una entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidentes por un capital de 1.000.000'-' de \$.

El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 100'-' \$.

Se mantiene el Seguro de Vida que rige en la actualidad.

**SECCION 5a.- HERMANDAD Y AYUDA ESCOLAR**

Artículo 56a.- Se mantienen las actuales aportaciones a la Hermandad por la planta de 2.000.000'-' de pesetas, que se distribuirán proporcionalmente a la plantilla de cada Centro de Trabajo.

Artículo 57a.- La ayuda escolar actualmente en vigor se extinguirá en función de las subvenciones que vayan obteniendo los correspondientes centros escolares.

**SECCION 6a.- PRESTAMOS**

Artículo 58a.- Se mantiene en 40.000'-' \$ la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión.

**CAPITULO SEXTO**

**COMISION MIXTA**

Artículo 59 a.- Se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se componerá de doce Vocales por la Representación Social y cuatro Vocales por la Representación Económica.

El funcionamiento de la Comisión Mixta se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

Quantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán hacerse plantear, previamente, en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

**DISPOSICION ADICIONAL**

**REVISION SALARIAL AUTOMATICA.**

Si el I.P.C. en 31.12.86 supera el 5'25% de aumento sobre los últimos 12 meses, todos los conceptos salariales vigentes a 31.12.85 se actualizarán según la fórmula siguiente:

$$(I.P.C. - 5'25) \cdot 9'1$$

8'25

La diferencia resultante se abonará a los trabajadores de una sola vez, con efectos 1.1.86, en la nómina a percibir el 28 de Febrero, de conocerse oficialmente los datos provisionales relativos al I.P.C. del AÑO 1.986, con antelación al 5 de febrero.

**DISPOSICION FINAL**

Unica.- Se suprime el grado 1. del personal mensual y el grado 1. del personal quincenal.

ANEXO Nº. 1.

**EL CONVENIO COLECTIVO**

**TABLAS DE PRECIOS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

GRADOS	ACTIVIDAD 60 PESETAS/HORA	ACTIVIDAD 90 PESETAS/HORA
<b>PREMIOS ESPECIALISTAS</b>		
3	655'-'	766' 70
4	660'-'	782' 40
5	677'-'	802' 60
6	690'-'	825' 60
7	702'-'	850'-'
8	721'-'	878'-'
9	737'-'	901' 60
10	751'-'	917' 20
11	766'-'	933' 80
12	785'-'	954' 40
<b>JEFE DE EQUIPO DE ESPECIALISTAS</b>		
8	750'-'	907'-'
9	770'-'	936' 60
10	785'-'	951' 20
11	804'-'	971' 80
12	830'-'	999' 40
13	866'-'	1.036' 80
14	886'-'	1.058' 40
<b>OFICIALES</b>		
8	731'-'	880' 20
9	755'-'	911' 20
10	785'-'	940' 20
11	813'-'	971' 60
12	840'-'	1.009' 80
13	868'-'	1.051' 40
<b>JEFE DE EQUIPO DE OFICIALES</b>		
10	845'-'	1.000' 20
11	865'-'	1.023' 60
12	886'-'	1.055' 80
13	905'-'	1.088' 20
14	928'-'	1.122'-'
<b>ENCARGADOS</b>		
11	835'-'	1.008' 50
13	865'-'	1.044' 20
14	893'-'	1.079' 20
15	918'-'	1.113' 50
16	950'-'	1.151' 50
17	978'-'	1.188' 50
18	1.001'-'	1.218' 30
19	1.035'-'	1.258' 80
20	1.064'-'	1.293' 50
<b>PERSONAL MENSUAL</b>		
1	728'-'	
2	756'-'	
3	785'-'	
4	804'-'	
5	820'-'	
6	835'-'	
7	846'-'	
8	858'-'	
9	860'-'	
10	880'-'	
11	901'-'	
12	926'-'	
13	948'-'	
14	974'-'	
15	1.006'-'	
16	1.048'-'	
17	1.088'-'	
18	1.122'-'	
19	1.178'-'	
20	1.236'-'	

NOTA 1a.- Los precios de las horas extraordinarias para actividades comprendidas entre 60 y 90 puntos Sebas/hora, se obtendrán adicionando al precio de la hora extra a actividad 60, el valor de los puntos de exceso sobre 60, calculados al precio punto del grado que corresponda fijado en el ANEXO Nº. 2.

## IX CONVENIO COLECTIVO

## TABLAS DE SALARIOS HORARIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO Y VALORES PUNTO PRIMA

## PERSONAL OBRERO

GRADOS	CATEGORIAS	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux/hora					Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora. Ptas./Punto		
		SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento puesto de trabajo (Grado) Por hora	SALARIO TOTAL Por hora	Complemento funcional Jefe de Equipo Por hora	SALARIO TOTAL Por hora para Jefe de Equipo			
3	Peón Especialista	376'70	5'30	382'-	--	--	5'56		
4			12'70	389'40	--	--	5'82		
5			19'90	396'60	--	--	6'28		
6			28'80	405'50	--	--	6'78		
7			36'50	413'20	--	--	7'40		
8			45'10	421'80	18'20	440'-	7'85		
9			55'70	432'40	19'60	452'-	8'23		
10			63'-	439'70	21'-	460'70	8'31		
11			70'30	447'-	22'20	469'20	8'39		
12			77'80	454'50	26'70	481'20	8'47		
13			--	--	125'70	502'40	8'54		
14			--	--	137'40	514'10	8'62		
8			Oficial de 3a.	395'-	32'60	427'50	--	--	7'46
9					45'60	440'60	--	--	7'66
10	Oficial de 2a	405'-	49'70	454'-	31'90	486'60	7'76		
11			63'10	468'10	30'40	498'50	7'93		
12			67'40	482'40	27'70	510'10	8'49		
13	Oficial de 1a.	415'-	80'60	495'60	25'90	521'50	9'17		
14			--	--	120'20	535'20	9'70		
ANTIGÜEDAD PERSONAL DEL GRUPO OBRERO		Por cada quincena Pesetas/hora							
Para todas las categorías .....		9'38							



## ANEXO N.º. 3.

## IX CONVENIO COLECTIVO

## TABLA DE SALARIOS Y QUINQUENIOS DE PERSONAL MENSUAL (EXCEPTO ENCARGADOS DE FABRICA)

GRADOS	CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento puesto de trabajo (Grado) Por hora	TOTAL Por hora	SALARIO MENSUAL (Normalizado) o PAGA EXTRA
2	Los salarios fijados en la presente TABLA, han sido establecidos partiendo en su inicio del salario Convenio del Delineante Projectista, que es el mayor de todas las categorías de personal mensual.  Por tanto, todas las categorías de personal mensual, comprendido en el Convenio, con excepción de los Encargados y Maestros de Taller que tienen TABLA DE SALARIOS propia (ANEXO nr. 4), tendrán asignado su Complemento de puesto de trabajo en cualquiera de los grados 1 al 20, de acuerdo con la calificación del trabajo que realicen.	421'-	19'30	440'30	72.605'-
3			27'50	448'50	73.958'-
4			36'40	457'40	75.425'-
5			51'30	472'30	77.882'-
6			66'20	487'20	80.339'-
7			87'70	508'70	83.885'-
8			108'70	529'70	87.348'-
9			130'60	551'60	90.959'-
10			151'30	572'30	94.372'-
11			174'20	595'20	98.148'-
12			196'60	617'60	101.842'-
13			219'60	640'60	105.635'-
14			245'-	666'-	109.823'-
15			278'20	699'20	115.298'-
16			317'50	738'50	121.779'-
17			359'90	780'90	128.770'-
18			403'60	824'60	135.977'-
19			450'20	871'20	143.661'-
20			498'40	919'40	151.609'-

NOTA.- 12./ Los quinquenios de antigüedad para este personal mensual, serán por categorías los que se indican a continuación:

	Por 1 quinquenio	
	€/hora	€/mes (normalizado)
-Delineante Projectista .....	11'24	1.854'-
-Oficiales de 1ª. Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delineantes de 1ª. y Viajantes .....	10'23	1.687'-
-Analistas de 1ª. ....	10'03	1.654'-
-Oficiales de 2ª. Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delineantes de 2ª. y Archivero Bibliotecario .	9'63	1.588'-
-Analistas de 2ª., Chóferes de Turismo, Conserjes, Chóferes común, Listeros, Cocinero Principal, Auxiliares Administrativos de Organización y Laboratorio y Calcadores, Almaceneros, Bascu- leros, Telefonistas, Vigilantes, Porteros, Ordenanzas, Repro- ductores de Planos, Camareros y Cocinero Auxiliar .....	9'40	1.550'-

IX CONVENIO COLECTIVO

ANEXO N.º 4.

TABLA DE SALARIOS Y QUINQUENIOS DE ENCARGADOS Y MAESTROS DE TALLER DE FABRICA

GRADOS	CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento puesto de trabajo (Grado) Por hora	TOTAL Por hora	SALARIO MENSUAL (Normalizado) o PAGA EXTRA (Sin Prima)	PRIMA Por hora
12	Maestro Taller o Encargado	421' -	98'40	519'40	85.649' -	173'50
13			128'20	549'20	90.563' -	179'20
14			155'70	576'70	95.098' -	186'70
15			181'60	602'60	99.369' -	195'60
16			213'50	634'50	104.629' -	201'60
17			241' -	662' -	109.164' -	210'50
18			264'60	685'60	113.055' -	217'90
19			298'10	719'10	118.580' -	223'80
20			324'20	745'20	122.883' -	232'60

Nota.- 10./ Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que se indican a continuación:

CATEGORIAS	Pesetas por quinquenio	
	Por hora	Por mes (normalizado)
Encargados .....	10'23	1.687' -
Maestros de Taller .....	10'34	1.705' -

ANEXO N.º 5

1.- SALARIO MENSUAL GARANTIZADO (ARTE. 43)

S.M.T. X 1265 = 30 días de vacaciones - 267' - L./hora - 1.816 horas anuales

2.- PAGO DE RENTABILIDAD, PRODUCTIVA Y NORMALIDAD

a). Personal obrero (tipo 790' - media quinquenal) 4'4%

b). Personal Especial (concepto Encargados) (tipo 963' - media quinquenal) 1'1%

c). Encargados 26'70 L./hora

De las condiciones y sobre las cuantías establecidas en el Art. 28.22.

3.- MONTE DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JUNIO Y NAVIDAD PARA EL GRUPO OBRERO

CATEGORIAS	PESETAS POR PAGA EXTRA
Peones - Especialistas	61.289' -
Oficiales de 1a.	64.267' -
Oficiales de 2a.	65.894' -
Oficiales de 1a.	67.521' -

JEFES DE EQUIPO DE PEONES - ESPECIALISTAS

GRADOS

8a.	74.234' -
9a.	75.640' -
10a.	77.076' -
11a.	78.604' -
12a.	80.135' -
13a.	81.723' -
14a.	83.232' -

JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES

GRADOS

10a.	78.586' -
11a.	81.355' -
12a.	84.154' -
13a.	86.942' -
14a.	89.846' -

4.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Para todo el personal mayor de 18 años 60' -

5.- PLUS POR TRABAJO EN CONDICIONES Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SEMANAS NO LABORALES POR O CALIFICACION LABORAL DEL HORARIO GENERAL.

Por día trabajado

El personal de horarios "B" y "C" que trabaje durante días en su jornada ordinaria ..... 1.810' -

El personal de horario General que trabaje un sábado no laborable para su horario, sin cobrar horas extraordinarias... 1.810' -

6.- PLUS POR TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO

A todo el personal que trabaje desde las 22 horas de la víspera hasta las 22 horas de los días de Navidad y Año Nuevo se les abonará un plus de ..... 2.200' -

ANEXO N.º 6

Condiciones que debe acreditar el personal para el percibo del P.P.M.

Peribirá el P.P.M. el personal que cumpla con las condiciones siguientes:

- Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.
- Tener buen comportamiento en el trabajo.
- Alcanzar la actividad habitual, salvo en casos justificados, pero siempre que haya mantenido actividades superiores a 60 puntos Sadak/hora.
- Mantener los cartones sin ninguna anulación, como son el timbrar antes de la hora de salida, no timbrar a la entrada o a la salida, raspaduras, emiendas, etc...)

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas en los apartados anteriores motivará la pérdida total del premio correspondiente a toda la media quincena.

Faltas de puntualidad

Por este concepto, en cada media quincena, el P.F.M. se perderá de la siguiente forma:

Faltas de puntualidad en la media quincena	Pérdida de premio porcentual
Primera falta de puntualidad .....	20
Segunda falta de puntualidad .....	40
Tercera falta de puntualidad .....	Total

Esta regulación en la pérdida del premio se refiere exclusivamente a las faltas de puntualidad en las entradas al trabajo.

Excepciones

No se perderá el premio:

- Por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del Artº 17 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo.
- Por las ausencias del puesto de trabajo del personal accidentado que por indicación del médico o practicante debe ser reconocido por el médico de Accidentes, si resuena el trabajo una vez atendido, si causara baja médica no perderá el premio que le pudiera corresponder por las horas trabajadas durante la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

### 21581 REAL DECRETO 1676/1986, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Plan general de transformación de la zona regable de la segunda parte del canal de Los Monegros (Zaragoza-Huesca).

El 7 de enero de 1915 se promulgó la Ley de Riegos del Alto Aragón, que pretendía la transformación en regadío de amplias zonas del Sobrarbe, Los Monegros y Somontano, de las provincias de Huesca y Zaragoza, mediante la construcción de la infraestructura hidráulica necesaria.

La zona regable por el canal de Los Monegros se encuentra terminada en sus tres primeras fases, que corresponden a los tramos 1.º, 2.º y 3.º de dicho canal. Las obras de construcción del 4.º tramo, que termina en el túnel de la sierra de Alcubierre, así como el acondicionamiento de dicho túnel, se hallan en estado muy avanzado y se prevé que en el año 1986 el agua llegará al otro lado de la sierra de Alcubierre.

Por todo ello, se considera que debían iniciarse las acciones propias encaminadas a la transformación en regadío de los terrenos dominados por dicho canal al sur de la mencionada sierra.

Por todo lo anterior, por Real Decreto 37/1985, de 9 de enero, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 10, de 11 de enero, se declaró de interés nacional la transformación en regadío de la zona regable de la segunda parte del canal de Los Monegros (Zaragoza-Huesca).

De acuerdo con el artículo 97 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario y con el Real Decreto 643/1985, de 2 de abril, sobre valoración definitiva y ampliación de funciones traspasadas de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de reforma y desarrollo agrario, el IRYDA y la Comunidad Autónoma de Aragón han redactado el presente Plan general de transformación de la zona regable de la segunda parte del canal de Los Monegros (Zaragoza-Huesca).

En su virtud, con el informe favorable y la participación de la Comunidad Autónoma de Aragón, y a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de agosto de 1986,

DISPONGO:

#### CAPITULO PRIMERO

##### Aprobación del Plan y directrices generales del mismo

Artículo 1.º Queda aprobado el plan general de transformación de la zona regable de la segunda parte del canal de Los Monegros,

en las provincias de Huesca y Zaragoza, declarada de interés nacional por Real Decreto 37/1985, de 9 de enero. Dicho plan se desarrollará con sujeción a las directrices que se establecen en los artículos siguientes:

#### DELIMITACIÓN DE LA ZONA Y DIVISIÓN EN SECTORES

Art. 2.º La zona regable, a la que se refiere la declaración de interés nacional, queda delimitada por la línea cerrada y continua siguiente:

La zona regable, a la que se refiere la declaración de interés nacional, queda delimitada por la línea cerrada y continua que comienza en la boca sur del túnel de la sierra de Alcubierre, en la línea de nivel de la cota 375 en dirección este, hasta el barranco de Valdecanales; sigue por este barranco hasta la aoequia de Latera y antiguos regadíos del río Alcanadre. Continúa por los ríos Alcanadre, Cinca y Segre o por el límite de las tierras regadas con agua derivada de ellos, en su margen derecha, hasta el Ebro. Tiene su continuación por el Ebro, aguas arriba, o por el límite de las tierras regadas con aguas derivadas de él, en la margen izquierda, hasta cruzarse con la línea divisoria de los términos municipales de Pina de Ebro y Fuentes de Ebro, por lo que sigue en dirección norte para continuar por las líneas de separación de los términos municipales de Pina de Ebro con Osera, Pina de Ebro con Villafranca de Ebro, Monegrillo con Villafranca de Ebro, Farlete con Villafranca de Ebro y Alfajarín hasta cortar la curva de nivel de cota 375, por la que sigue para cerrar el perímetro en la boca de salida del túnel de la sierra de Alcubierre.

La superficie de la zona, así delimitada, es de 230.000 hectáreas, aproximadamente. No obstante, del estudio de suelos realizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el cálculo de trazado previo efectuado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo a través de la Confederación Hidrográfica del Ebro, reduce las superficies de actuación regables a 179.235,43 y 65.998 hectáreas, respectivamente.

De las 65.998 hectáreas regables, 25.583 hectáreas pertenecen a la provincia de Huesca y 40.405 a la provincia de Zaragoza.

Ar. 3.º La zona regable a efectos de infraestructura hidráulica se divide en los siguientes sectores, de los que se describe su delimitación:

#### Sector I

Empieza en el punto de salida del túnel de Alcubierre de donde parte el canal de Monegros II, continúa por este canal hasta el cruce con la Val del Señor, por donde continúa hasta encontrarse con el barranco de Los Ladrones, cuya traza sigue hasta su intersección con el barranco de Valcuerna, continuando por éste aguas arriba, cruzando el núcleo urbano de Peñalba, hasta encontrarse con el barranco de Aguamol por el que sigue hasta su cruce con el canal de Sástago; sigue por el canal de Sástago aguas arriba hasta el túnel de Alcubierre que es el punto de partida.

La superficie así delimitada son 4.362 hectáreas, de las que se consideran regables 1.660 hectáreas.

#### Sector II

Empieza en el punto de intersección del canal de Sástago con el barranco de Aguamol, siguiendo por éste cruza el núcleo urbano de Peñalba hasta enlazar con el barranco de La Almolda, contiguo a la carretera N-II a la altura del punto kilométrico 400,5; sigue por este barranco aguas arriba hasta la altura del punto kilométrico 398 y continúa hasta enlazar con la Val de la Rateta por la que sigue hasta el canal de Sástago y por éste aguas arriba hasta el punto de partida.

La superficie así delimitada son 5.197 hectáreas, de las que se consideran regables 2.252 hectáreas.

#### Sector III.1

Parte de la intersección del barranco de Valdeseñor con el canal de Monegros, sigue por éste aguas abajo hasta su encuentro con el barranco de Valdepalao, siguiendo por éste aguas abajo hasta su desembocadura en el barranco de los Pozos, siguiendo por éste aguas arriba hasta su cruce con la N-II a la altura del punto kilométrico 411,5, continúa por ésta en dirección Zaragoza hasta el cruce por el barranco de Val de Ladrones en el punto kilométrico 403,3, siguiendo por éste aguas arriba hasta su encuentro con Valdeseñor, por el que sigue hasta el punto de origen.

La superficie así delimitada es de 2.508 hectáreas, de las que se consideran regables 1.708 hectáreas.

#### Sector III.2

Parte del punto kilométrico 403,3 de la carretera N-II; continúa por ésta en dirección Barcelona hasta su encuentro con el barranco