

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## 23537 RESOLUCION de 30 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de abril 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, 30 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

«BALAY, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL  
1986-1988

### CAPÍTULO I

#### Artículo 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 e 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. c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado personal "venta" y Red de Ventas. Son personal "venta" y Red de Ventas, los titulares de los puestos a que se hace referencia en el anexo núm. V. A este personal, la Dirección, le respetará y garantizará todos los derechos que se derivan del mismo, en tanto al sistema retributivo salarial, que se fijará individualmente.

3. **Ámbito temporal.** El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de la fecha de aprobación, por la Comisión Negociadora, del texto articulado, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1988. Los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de Enero de 1985.

#### Artículo 2.º - Prórroga

De no recibir denuncia, con los requisitos exigidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos.

#### Artículo 3.º - Denuncia

Cualquiera de las partes: la Empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (Comité de Empresa y Delegados de Personal), podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su 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 cubra a sustituirlo, o restadera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

#### Artículo 4.º - Revisión

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

#### Artículo 5.º - Unidad de Convenio

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

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

#### Artículo 6.º - Obligatividad

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

Las firmantas, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviniere, sin perjuicio de que si cualquiera incumpliere las obligaciones que en él se establecieron se le reconocen expresamente, a quien resulta afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

### CAPÍTULO II

#### Artículo 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.

#### Artículo 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, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

#### Artículo 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".

### CAPÍTULO III

#### Artículo 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, al 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.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 11.º - Contratos de Trabajo

La Dirección tendrá 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 VI.

Superado el período de prueba, si la Empresa desea rescindir un contrato de trabajo lo hará por escrito, si la naturaleza del contrato lo permite, con quince días de antelación a la fecha de la posible rescisión, a la representación de los trabajadores, que podrá emitir su informe dentro de ese plazo, y cualquier se estudie conjuntamente, antes de que éste decida.

## Artículo 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 exige una singular confianza y responsabilidad, que figuran en el anexo VI, 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.

## Artículo 13.º - Período de prueba

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

- No cualificados: 15 días.
- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.
- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.
- Personal Red de Ventas: Tres meses.

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

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

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

## Artículo 14.º - Clasificación profesional

Es función de la Dirección designar la categoría profesional que corresponde 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 suscitaren sobre los mismos, 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 establece en el anexo VII del presente Convenio, incluyéndose el grupo de asimilación de cotización a la Seguridad Social para su correspondiente y posterior homologación.

## Artículo 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 cubiertas 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.
- Programa de las pruebas.
- Constitución de los Tribunales.
- Condiciones especiales de participación.
- Período de prueba.
- Exigencia de antigüedad.

Los Concursos se anunciarán en primera convocatoria para todos aquellos puestos que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la vacante, si no 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 calificación en los exámenes se especifica en cada convocatoria:

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Tests psicotécnicos.
- Pruebas técnicas.
- Pruebas prácticas.

Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "soto" 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 surta 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 le 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 al 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.

## CAPÍTULO IV.

## Artículo 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 conserven 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 implantación.

## Artículo 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 80 puntos.

## Artículo 18.º - Actividades pactadas.

A partir del 1.º de mayo de 1986, se fija como actividad pactada la de 73 puntos hora en sistema BEDAUX.

A partir del 1.º de enero de 1987, se fija como actividad pactada la de 76 puntos hora en sistema BEDAUX.

A partir del 1.º de enero de 1988, se fija como actividad pactada la de 78 puntos hora en sistema BEDAUX.

Alcanzados los 78 puntos BEDAUX, la Empresa no planteará incrementar la actividad en la sucesiva, sobre dicho nivel.

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

**Artículo 19.º - Jornada.**

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

	HORAS EFECTIVAS ANUALES	
	Turnos Mañana-Tarde-Noche Zaragoza	Turno Central Zaragoza-Delegación
Año 1.986	1.820	1.820
Año 1.987	1.820	1.820
Año 1.988	1.795	1.795

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, márgenes de control, y otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.

Para el personal que trabaja a turnos, mañana, tarde y noche, el 1/4 de hora de descanso de horadillo tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada establecida anualmente.

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.

**Artículo 20.º - Horarios.**

**Jornada ordinaria:** La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniendo en la medida de 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 tendrá 1/2 hora para comer en el Centro de Montañana 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 retribuido 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<sup>h</sup> a 13 y de 15 a 19 horas.
  - Resto de Centros-Delegaciones: De 9<sup>h</sup> a 13 y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.
- b) 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, dejando en cualquier caso salir de los locales de la Empresa con anterioridad a las 13<sup>h</sup>45 horas. Para salir posteriormente a esta hora se requiere autorización, como permiso de ausencia en cómputo flexible de su Jefe inmediato o superior.
- c) El incumplimiento de estas normas supondrá que 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<sup>h</sup>30 a 19<sup>h</sup>30 horas.
  - Resto de Centros: una hora antes del horario oficial, según el calendario y hasta las 19 horas.

El paro 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 en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establezcan 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) Ausencia cómputo flexible:
 

Mediante permiso del Jefe de Departamento correspondiente siempre que no sujeta 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 excepcionales, el horario flexible para ciertos días será el que se haga constar a través del tablero de avisos por Dirección de Personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

- Saldo negativo superior a 15<sup>h</sup>: 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, antes de tomar cualquier decisión de reducir el número 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 convenios 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.

**Artículo 21.º - Acortado 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 le 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 causas imprevisibles, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores Acortados, tendrán respectivamente la consideración de Fuerza Mayor y Estructurales a efectos de lo previsto en los Reales Decretos B2/1979 de 19 de enero y 1.866/1991 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 figure en las tablas de retribuciones.

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.

**Artículo 22.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 de servicio, armonizándose con los problemas personales de los afectados, procurando que comiencen en lunes y se disfruten en meses de agosto. Si por necesidades de trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones, a todo 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 período 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 período 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 concretan los calendarios y horarios anuales.

**Período de cómputo**

A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, éste se calculará tomando el período 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 el 31 de diciembre de cada año.

**Vacaciones colectivas**

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

Artículo 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.

Otros permisos serán retribuidos a sueldo real, excepto los complementos de sueldo de trabajo, la prima se distribuirá a la media individual del mes correspondiente.

CAPÍTULO VI

Artículo 23.º - Comité de Seguridad e Higiene

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

El Comité será competente:

- 1. Para la tramitación de expediente de fuerza colectiva, toxicidad, peligrosidad, 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 hacer llevar a cabo su cometido, recoger 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.

CAPÍTULO VII

Artículo 24.º - Seguro Colectivo

La Empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores en activo de la misma el seguro de vida que tiene concertado, cuyas garantías son las siguientes:

- 1) Capital asegurado: 500.000' - Pesetas en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta.
- 2) Capital asegurado: 2.150.000' - Pesetas en caso de muerte o incapacidad permanente y absoluta sobrevinidas por accidente.

El capital del punto 2) se incrementará en los años 1.987 y 1.988 en el porcentaje correspondiente al IPC previsto para cada año indicado.

Artículo 25.º - Colocación del cónyuge o hijos huérfanos

En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, el cónyuge o hijos que en ese momento descendiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo podrán solicitar de la Empresa un puesto de trabajo alegando las titu- las o condiciones de actividad 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 normas genéricamente establecidas.

Artículo 26.º - Venta de aparatos nuevos al personal

El personal de la Empresa podrá adquirir para uso propio los aparatos del catálogo de la Empresa.

- El precio de venta al contado, se fijará considerando exclusivamente el coste total del producto.
- El pago se podrá fraccionar en 12 meses, incrementando el precio de contado en el 10%.

La cuantía de coste de cada uno de los aparatos se publicará en el tablón de avisos de la Empresa.

Para adquirir un nuevo aparato de la misma gama, deberá haber transcurrido 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.

Para la adquisición de los aparatos denominados de "tara", se estará a lo que se establezca en la Norma Interna la cual regulará el procedimiento y las condiciones de compra. Dicha norma se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 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 excederá 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 notarial anterior)
- Cédula de calificación de vivienda por la Delegación Provincial
- Certificación de paro.

Concesión: El préstamo se abonará directamente al acreedor. La Dirección de la Empresa concederá, o renegará el préstamo en caso de no reunir los requisitos, decidiéndose también así al interesado.

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

En todo caso, el prestatario, 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 caso 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 sueldo 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.

Artículo 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 acciones a la Empresa o una deducción de los que adquiere en los seis meses siguientes, según esta escala:

Antigüedad: - De hasta 2 años:.....	7.549' - Pesetas.
- De 2 años a 3 años:.....	8.307' - Pesetas.
- De 3 años a 4 años:.....	10.837' - Pesetas.
- De 4 años a 5 años:.....	12.582' - Pesetas.
- De 5 años a 6 años:.....	14.069' - Pesetas.
- De más de 6 años:.....	15.585' - Pesetas.

Dichas cantidades se incrementarán para 1.987 y 1.988 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.

Artículo 29.º - Ayuda escolar

En 1.986, se abonará en el mes de Septiembre 3.119' - Pesetas por cada hijo comprendido entre los 3 y los 16 años cumplidos dentro del año natural.

Para 1.987 y 1.988 el citado importe se incrementará en el IPC previsto para dichos años.

Artículo 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 necesiten 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 los 16 años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se estén percibiendo serán, no obstante, rescatadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar certifique 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 INSERCO, manifestando lo indicado en el punto anterior.
- Presupuesto del Colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gastos, incluyendo matrícula, asistencia a clase, etc.

**Cuántía:** La subvención será hasta un máximo de 75.325' - Pesetas año por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial. El Fondo destinado a este fin no podrá exceder de 1.614.000' - Pesetas año.

Para 1.987 y 1.988, el importe de la subvención y del Fondo, se incrementará en el porcentaje previsto de IPC para cada uno de los años.

**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 correspondiera, 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 cerrada en la proporción de las ayudas que se reciben.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos conjuntos estén en la Empresa.

Concedida la subvención, anualmente deberá presentar irrevocablemente certificado del INERESD, para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

#### Artículo 31.º - Prestaciones para Formación

Para la formación y promoción humana del personal, la Empresa establece un FONDO de 600.000' - Pesetas para 1.986, para conceder ayudas al estudio, al personal que lo solicite.

Para 1.987 y 1.988, el importe del citado fondo se incrementará anualmente en el porcentaje previsto de IPC para cada uno de los años.

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 convocaron por la Dirección de Personal: consistirán en el importe de un 50% de gastos de matriculas, honorarios de clases y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100 por 100 de los gastos acreditados si éste es pleno, o ha aprobado todas las materias y hasta el 75 por 100 si al menos lo ha efectuado en la ciudad, en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

#### Artículo 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' - Pesetas por trabajador que tenga el 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 el 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 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.

#### Artículo 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 25.000' - pesetas 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.

#### Artículo 34.º - Comedor

La Empresa dispone en Carretera de Montañana, 19, de Zaragoza, de un local comedor-cocina, y un servicio conjunto de cocinero, camareros y personal de limpieza y servicio de entretenimiento, estando el mismo a disposición, exclusivamente, del personal de Turno Central de dicho centro de trabajo, haciéndose cargo la empresa de los gastos del citado personal, así como del entretenimiento de aquél.

Para poder hacer uso del referido comedor, el personal de Turno Central que lo desee deberá notificar su propósito, por escrito, al regidor del comedor con una antelación mínima de siete días naturales. Dicha inscripción tendrá una duración mínima de treinta días. No será exigible el cumplimiento de dicho requisito en los supuestos de cambio de turno con carácter forzoso.

La Empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto del existente en Carretera de Montañana, 19. El personal de turnos de los centros de trabajo de Montañana y de La Cartuja, renuncia a hacer uso del mencionado comedor.

El coste del menú para 1.986 se fija en 206 pesetas, que se abonarán por partes iguales, entre la Empresa y el empleado. Dicho coste se revisará anualmente, incrementándolo en el mismo porcentaje del I.P.C. previsto.

Todo el personal de turnos tiene derecho a una compensación económica consistente en 23.500 Ptas. anuales, con efectos desde el 1.º de enero de 1.986, que será revisada anualmente en el porcentaje en que se incrementen los salarios desde el 1.º de enero.

#### Artículo 35.º - Económicos

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 1.986, la subvención de 700 pesetas por trabajador y año. Dicha cantidad se abonará igualmente al personal de Delegaciones.

Para 1.987 y 1.988, dicha subvención se incrementará anualmente en el porcentaje previsto de IPC para cada uno de los años.

#### Artículo 36.º - Transporte de 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 a los distintos puntos de la ciudad 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 coche.

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 2.250' - pesetas.

#### Artículo 37.º - Gestión de las prestaciones sociales

Se mantendrá 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.

### CAPÍTULO VIII

#### RESUMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 38.º - Incremento Salarial.

Los salarios se incrementarán en 1.986 en el 95% del IPC previsto por el 3º biennio; para 1.987 y 1.988 el incremento será del 100% del IPC previsto.

En dichos porcentajes se encuentre incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el Artículo 40.º2. Por lo que los conceptos salariales de cada año de vigencia del Convenio se revisarán en el porcentaje que resulte una vez deducido el porcentaje correspondiente, a la nueva antigüedad de cada año.

Ejemplo: 1.986 - Especialista Grupo 3 - Incremento 7'5% - Nueva antigüedad 0'55% - Tabla el 5'81%.

Los valores hora de los Grupos de Prima, Tabla II, para los años 86, 87 y 88 se revalorizarán en el porcentaje que resulte la aplicación del incremento

salarial pactado, correspondiente al especialista Grupo de Prima 3, o sea, 3,176, será el 71% menos el importe de la Nueva Antigüedad 0,59=el 6,91 %. Por ello, el incremento en este concepto se estará al % resultante de esta categoría y Grupo de Prima.

Para cada uno de los años de vigencia, además del porcentaje de incremento pactado, se incrementará en compensación de la actividad pactada un 0,50% más aplicable de la siguiente forma:

- Personal de Mano de Obra que percibe Prima de Producción. Se toma como base la categoría profesional de Especialista Grupo de Prima 3.

Al importe total año de la Tabla del año anterior, correspondiente a dicha categoría se le aplicará el 0,50% de incremento, el resultado se incrementará el total año prima, de cada uno de los grupos vigentes.

- Resto del Personal.

A cada uno de las categorías, se les aplicará el 0,50% sobre el importe año que figura en las tablas, el resultado se incluirá en el complemento fijo de asistencia.

Para el personal de Turnos rotativos mañana, tarde y noche, del centro de trabajo de Zaragoza, de acuerdo con lo indicado en el Arto. 34, se abonará en concepto de Plus Comida 23.500/- Pesetas anuales en 1.986. Dicho importe será revisado anualmente en el porcentaje en que se incrementan los salarios desde el 1 de Enero.

**Revisión:** En cada uno de los años de vigencia y de acuerdo con el artículo del A.E.S. y con los criterios de revisión que en el mismo se establecen, y con efectos desde el 1 de Enero de cada año, se aplicará una revisión incrementando el crecimiento salarial en el mismo porcentaje en que se aumenta el IPC real el 31 de Diciembre de cada año sobre el previsto a dicho fecha.

Tal incremento se abonará el 31 de Marzo de cada año, siempre que a dicha fecha se conozca oficialmente el IPC real.

Los conceptos salariales, así como las Tablas Salariales se modificarán, de acuerdo con el sistema indicado anteriormente.

$$\text{Fórmula: } \frac{\text{IPC real} \times \text{Incremento Salarial}}{\text{IPC previsto}} (-) \times \text{Incremento Salarial}$$

Tabla de posibilidades:

(Funcionamiento de la cláusula de Rev. Salarial 1.986 según Anexo A33).

Inflación Salarios	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
5'90	0'08	0'16	0'24	0'31	0'39	0'47	0'55	0'63	0'71	0'79
5'75	0'08	0'16	0'25	0'33	0'41	0'49	0'57	0'65	0'73	0'82
6'00	0'09	0'17	0'26	0'34	0'43	0'51	0'60	0'69	0'77	0'86
6'25	0'09	0'18	0'27	0'36	0'45	0'54	0'62	0'71	0'80	0'89
6'50	0'08	0'19	0'28	0'37	0'46	0'55	0'65	0'74	0'84	0'93
6'75	0'10	0'20	0'29	0'39	0'48	0'58	0'67	0'77	0'87	0'96
7'00	0'10	0'20	0'30	0'40	0'50	0'60	0'70	0'80	0'90	1'00
7'25	0'10	0'21	0'31	0'41	0'52	0'62	0'72	0'83	0'93	1'04
7'50	0'11	0'21	0'32	0'43	0'54	0'64	0'75	0'86	0'96	1'07

Artículo 39.º - Principios generales sobre retribución.

1. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio, tienen la consideración de retributivos brutos y sobre ellos se afectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, Impuesto a cuenta sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiese corresponder por aplicación legal.
2. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio, son cantidades sídicas garantizadas, abonadas en proporción a las horas realmente trabajadas, cuyo cálculo de base para su cálculo, será las horas pactadas en el artículo 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 afectarán igualmente al personal con salario mensual.

Años	Jornada anual efectiva	Horas Vacación	Total Horas Año	Horas promedio pago nómina
Año 1.986	1.820	188'66	1.986'66	165'55
Año 1.987	1.820	186'66	1.986'66	165'55
Año 1.988	1.796	183'75	1.959'75	163'33

(Horas Vacaciones: Años 86 y 87 = 6'66 x 25 = Año 88 = 6'55 x 25.)

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio, en el momento del caso, en la Empresa, éstas se regularán en su liquidación final. Si la diferencia surge con consecuencia de cambios de turno, éstas se regularán, bien retribuyendo 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 número desde el 1 de Enero, se regularán 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, CFA, Retribución voluntaria y Plus Comida.

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 meses, según su calendarización que 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 actividades pactada, por su propia naturaleza, se abonará tomando como base, únicamente las horas de trabajo realizadas en el año.

La prima de vacaciones se pagará con el mismo criterio que se indica en el punto anterior. Anexo C

5. El concepto salarial de Pagos Extraes, se abonará de acuerdo con las siguientes horas de pago:

	Año 85-87	Año 88
Personal Técnico-Advo. Subalterno	165'55	163'33
Personal Mano de Obra Salario Diario	163'28	161'06

Artículo 40.º - Conceptos retributivos

1. Salario Convenio:

Será el que para cada categoría profesional se establece en las Tablas I. Su forma de pago se determina en el artículo 39. En este valor están incluidos los importes por domingos y festivos.

2. Antigüedad:

Se abonará el 1'25% anual del Salario de Convenio. Su forma de pago se determina en el artículo 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 adaptación.
- 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. Complemento Fijo de Asistencia:

Será el que para cada categoría profesional se establece en las Tablas I. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

4. Retribución voluntaria:

El personal que percibe cantidades que exceden de las retribuciones de Convenio, en virtud de lo indicado en el artículo 9, su importe se incluirá en el concepto de Complemento Fijo de Asistencia (punto 3), siendo de pago la establecida en el artículo 39.

5. Plus Nocturno:

El personal cuya jornada laboral sea considerada como nocturna, según las excepciones legales, se le 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.

5. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos:

Se abonará según lo dispuesto en el artículo 77 de la Ordenanza Siderometalúrgica, 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 encuentran incluidos 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. 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 artículo 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 sesenta y cuatro naturales del año en que se otorguen.

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

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

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

La prima de producción se compone de:

**8.1 Prima Fija:** La prima fija de producción se otorgará al alcanzar el trabajador una actividad real de 60 puntos "Bedaux".

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

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 otorgará una Prima de Rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el artículo 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 artículo 18, medido 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 figura la suma de ambos 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.

Quando 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 Peto (P), se otorgará la Prima de Rendimiento al 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 Director, 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 Directa.

**9. Prima Personal del SAT:**

Trabajos de 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.

**10. Devengo de Vacaciones:**

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

1. Suma de valores hora de los siguientes conceptos fijos:

Salario Convenio + Antigüedad + C.F.A. + Prima de Producción (1) + P.Comida + Gratificación Profesional x horas de pago: (Apartado 3. Art.29)

(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 Perseo y Nocturnidad, se abonarán a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en un periodo como mínimo de tres meses anterior al inicio de vacaciones.

Su forma de pago será:

Suma de conceptos, dividido por días laborales (incluido sábados) por 25 días de vacaciones o parte proporcional, según correspondiente.

3. Horas Extras: Se computarán para su abono a aquellas personas que las vienen percibiendo habitualmente como mínimo en un periodo 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. 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 efectúe su trabajo, la Empresa abonará los gastos de locomoción, de acuerdo con la norma interna vigente en cada momento y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

	1.986
Desayuno .....	130
Comida .....	1.150
Cena .....	675
Hotel .....	980
<b>Total .....</b>	<b>3.095</b>

Para los años 1.987 y 1.988, los importes citados se incrementarán en el porcentaje del IPC previsto para cada uno de los años.

**12. Plus Comida:**

Se abonará al personal de turnos rotativos, mañana, tarde y noche, en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose el importe total año en 12 mensualidades (23.500 / 12 = 1.958 Ptas. mes) Valor Hora Año 1.986 = 11'93 Pesetas.

Para 1.987 y 1.988, el citado importe se incrementará en el porcentaje en que se incrementen los salarios desde el 1 de Enero.

El personal que cambiara de Turnos mañana, tarde y noche, a Turno Central, dejará de percibir la citada cantidad, por el contrario si una persona del Turno Central pasa a Turnos mañana, tarde y noche, percibirá el citado Plus Comida, siempre que se cumplan las condiciones que se establecen en el Art. 34.

**Artículo 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 determine 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 al 100% del salario.

Entre el 5'61% y el 6'10% se compensará al 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, Plus Comida. Los conceptos de Puesto de Trabajo, Perseo y Nocturnidad, se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa como mínimo en un periodo 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.

**Artículo 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 97.- Pesetas por recorrido de ida o vuelta.

2. Delegaciones: A las personas que tienen reconocido dicho Plus, como consecuencia del cambio de ubicación del centro de trabajo, se establecerá en compensación del gasto de desplazamiento, los siguientes importes:

Centros afectados	Importe día de trabajo
(1) Barcelona (San Basilio) .....	85
La Coruña .....	323
(1) Madrid (Castela) .....	135

**Artículo 43.ª - Liquidación de Haberes.**

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

El personal que tenga consignado jornal diario, percibirá sus haberes el día 13 del mes siguiente, teniendo derecho al abono el día 25 de un anticipo de 40.000 pesetas, las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

(1) Plus Comida: Compensación por el mismo motivo, por día trabajado, se abonará la cantidad de 165.- Pesetas.

Para 1.987 y 1.988, estos importes - Apartados 1 y 2, se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC previsto para cada uno de los años.

## CAPÍTULO IX

## DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

## Artículo 44.º - Garantías de los órganos de representación

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen 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 sociedades por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estuquos de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puesto 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 su trabajo de trabajo que habitualmente utiliza, 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 sucesos de despido.

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

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

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

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

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

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

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuentas revisadas procurar el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

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

g) 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.

## Artículo 45.º - Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser sancionado o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que ésta se produzca por revoación y sustitución, y siempre que el cese o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si al cese o cualquier otra sanción, por sustracción faltas graves o muy graves, o por 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 halla reconocido como tal en la Empresa.

Podrán tener 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 determine. 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 límite de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consultados 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.

## Artículo 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.

## Artículo 47.º - Secciones sindicales.

En los centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10% 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 represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

## FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Peritarios 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 debe 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. Poseerán 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 afectan 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 / cualquiera de sus posibles consecuencias.

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



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

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

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

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

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los centros o sindicatos que ostentan 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 pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las indicadas 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, reconocidas en el presente texto de este Convenio, y que participen en las Comisiones negociadoras de los Convenios de ámbito antes señalado, manteniendo su vinculación como trabajador en activo del centro de trabajo al que pertenece. Les serán concedidos permisos retribuidos por parte de la Dirección de su centro de trabajo correspondiente, a fin de facilitarle su labor como negociadores, durante el transcurso de la anterior negociación, siempre que dicho convenio afecte a la actividad siderometalúrgica.

ANEXO I

TABLA I - TABLA SALARIAL AÑO 1.986  
VALORES HORA TRABAJADAS - IMPORTE MENSUAL  
HORAS PAGO NOMINAL: 165'55 - PROMEDIO MES - JORNADA AÑO: 1.820 h.

Categoría profesional	Salario Convenio		Complemento Fijo			Importe		Antigüed. cada anualidad	Complementos salariales	
	Incluidos Doming. y Fes	de asistencia	de asistencia	Paga Extra	sin antigüedad	BRUTO ANUAL	Toxic. penosid. y pellor. Por cada h. extra		Valor h. anual. unidad	
	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes				
<b>Técnicos Titulados</b>										
Director ... ..	426'09	70,539	424'64	70,299	70,539	1,832,546	5'33	883		
Ingeniero-Licenciado ...	426'54	70,614	407'76	67,505	70,614	1,798,665	5'32	882		
Ing. Téc. / Perito Ind.	395'71	65,510	424'87	70,336	65,510	1,761,176	4'94	819		
Graduado Social ... ..	395'71	65,510	424'87	70,336	65,510	1,761,176	4'94	819		
Ayte. Técnico Sanitario	395'71	65,510	424'87	70,336	65,510	1,761,176	4'94	819		
<b>Técnicos Delimitados</b>										
Delimitante Proyectista	359'46	59,509	403'42	66,787	59,509	1,634,580	4'50	744		
Delimitante 1.º ... ..	310'63	51,425	345'81	57,249	51,425	1,406,945	3'88	643	51'60	0'54 1,520
Delimitante 2.º ... ..	285'53	47,270	325'34	53,800	47,270	1,308,084	3'56	590	47'43	0'60 1,393
Calificador ... ..	263'50	43,622	270'49	44,779	43,622	1,148,070	3'30	547	43'76	0'55 1,244
Reproductor Fotográficos	278'76	46,148	272'49	45,111	46,148	1,187,403	3'49	577	46'31	0'58 1,244
Reproductor de Plazos ..	261'74	43,330	260'51	42,127	43,330	1,124,147	3'27	541	43'47	0'54 1,244
<b>Técnicos Taller</b>										
Jefe de Taller ... ..	397'40	65,790	438'42	72,587	65,790	1,792,064	4'97	822		
Maestro de Taller .. ..	353'43	58,516	396'49	65,640	58,516	1,606,900	4'42	732		
Maestro de 2.º ... ..	343'15	56,808	362'23	59,908	56,808	1,514,938	4'29	710		
Encargado .. ..	329'41	54,534	356'73	59,056	54,534	1,472,135	4'12	682		
Capataz Especialista ...	294'02	48,675	329'62	54,569	48,675	1,336,283	3'58	609	48'84	0'61 1,385
<b>Técnicos Laboratorio</b>										
Jefe de 1.º ... ..	397'40	65,790	438'42	72,587	65,790	1,792,077	4'97	822		
Jefe de 2.º ... ..	353'46	58,516	396'49	65,640	58,516	1,606,900	4'42	732		
Analista de 1.º ... ..	306'15	50,683	351'13	58,130	50,683	1,407,115	3'83	634	50'85	0'63 1,520
Analista de 2.º ... ..	288'84	47,816	322'06	53,317	47,817	1,309,249	3'61	598	47'98	0'60 1,393
Auxiliar Laboratorio ...	263'54	43,629	273'25	45,237	43,629	1,153,657	3'30	547	43'78	0'55 1,244
<b>Técnicos Organización</b>										
Jefe Organización 1.º ..	397'40	65,790	438'42	72,587	65,790	1,792,077	4'97	822		
Jefe Organización 2.º ..	353'46	58,516	396'49	65,640	58,516	1,606,900	4'42	732		
Técnico Org. 1.º ... ..	323'43	53,544	329'24	54,508	53,544	1,403,688	4'04	669	53'72	0'66 1,520
Técnico Org. 2.º ... ..	294'98	48,817	319'34	52,866	48,817	1,317,831	3'69	611	48'99	0'61 1,393
Aux. Organización .. ..	272'99	45,194	273'27	45,239	45,194	1,175,600	3'41	565	45'35	0'57 1,244

Categoría profesional	Salario Continuo		Complemento Fijo			Importe		Complementos salariales			
	Incluidos Conting. y Fes		de asistencia			Pago Extra		Antigüed. cada anualidad	Toxic. penosid. y peñor.		
	Valor Hora	Importe Ofc. Mes	Valor Hora	Importe Ofc. Mes	Importe sin antigüedad	BRUTO ANUAL	Valor h. l.e.p. mes		Valor h. anual.	Extra. unidad	
<b>Personal Almacén</b>											
Jefe Almacén ... ..	348'55	57,702	329'07	54,478	57,702	1,461,575	4'35	721			
Almacenero 1.º .....	293'33	48,581	302'28	50,043	48,581	1,280,360	3'67	607	48'72	0'61	1,520
Almacenero 2.º .....	267'93	44,355	281'15	46,545	44,355	1,179,508	3'35	554	44'50	0'55	1,393
Mozo Especialista ...	264'18	43,735	283'22	43,593	43,735	1,135,400	3'29	545	43'88	0'55	1,190
Mozo ... ..	247'87	41,034	258'71	42,930	41,034	1,088,435	3'10	513	41'18	0'51	1,139
<b>Personal Adivo.</b>											
Jefe Adivo. 1.º .....	397'40	65,790	438'16	72,587	65,790	1,792,098	4'97	322			
Jefe Adivo. 2.º .....	353'43	58,511	392'41	64,364	58,511	1,598,719	4'42	732			
Jefe Sec. Adivo. ....	353'43	58,511	392'41	64,364	58,511	1,598,719	4'42	732			
Contable ... ..	325'03	53,309	338'76	55,281	53,309	1,425,291	4'06	573	53'09	0'58	1,578
Ofc. 1.º Adivo. ... ..	309'28	51,198	343'87	56,329	51,198	1,399,918	3'86	639	51'25	0'64	1,520
Ofc. 2.º Adivo. ... ..	293'50	48,588	321'32	53,195	48,588	1,318,577	3'67	607	48'75	0'61	1,393
Listero ... ..	278'92	46,175	289'53	47,932	46,175	1,221,624	3'49	577	46'32	0'58	1,244
Auxiliar Adivo. ... ..	263'47	43,617	264'73	43,936	43,617	1,136,546	3'30	547	43'76	0'55	1,244
<b>Personal Proceso Datos</b>											
Analista Informática ..	353'43	58,511	392'41	64,364	58,511	1,598,719	4'42	732			
Analista Progra. ... ..	325'03	53,322	348'05	57,619	53,322	1,444,906	4'06	673	54'00	0'68	1,578
Operador Preparador ...	293'98	49,146	281'62	54,071	49,146	1,336,899	3'71	614	49'21	0'62	1,393
Monitor ... ..	293'50	48,588	321'32	53,195	48,588	1,318,577	3'67	607	48'75	0'61	1,393
Perforista Verif. ... ..	263'49	43,622	267'06	44,212	43,622	1,141,241	3'30	547	43'76	0'55	1,244
<b>Técnicos Dibujantes</b>											
Dibujante de 1.º ... ..	310'39	51,385	317'50	52,562	51,385	1,350,128	3'88	643	51'56	0'64	1,520
Dibujante de 2.º ... ..	294'36	48,731	258'01	42,743	48,731	1,194,791	3'69	610	48'89	0'61	1,393
<b>Pers. Serv. o Ac. A.</b>											
Chófer Cañón ... ..	302'13	50,017	312'38	51,714	50,017	1,320,808	3'79	627	50'18	0'63	1,393
Chófer Turismo ... ..	281'39	46,583	271'11	44,881	46,583	1,180,745	3'52	582	46'74	0'59	1,244
Guarda Jurado ... ..	283'70	43,856	291'45	48,250	43,856	1,190,179	3'30	547	43'90	0'55	1,244
Vigilante ... ..	281'98	43,371	276'54	45,782	43,371	1,158,582	3'27	542	43'51	0'54	1,244
Portero ... ..	281'98	43,371	276'54	45,782	43,371	1,158,582	3'27	542	43'51	0'54	1,244
Ordenanza ... ..	261'83	43,347	258'94	42,968	43,347	1,121,268	3'27	541	43'49	0'54	1,244
Telefonista ... ..	281'83	43,347	258'94	42,968	43,347	1,121,268	3'27	541	43'49	0'54	1,244
Conserje ... ..	281'37	46,581	271'11	44,881	46,581	1,190,718	3'52	582	46'74	0'59	1,244
Cocinero Principal ...	302'13	50,017	312'38	51,714	50,017	1,320,808	3'79	627	50'18	0'63	1,393
Cocinero ... ..	263'54	43,629	273'83	45,299	43,629	1,154,401	3'30	547	43'76	0'54	1,244
<b>Personal 5 años C.</b>											
Calculador Reproductor ..	293'14	48,530	282'88	46,830	48,530	1,241,368	3'67	607	48'69	0'61	1,308
Fotóg. Aux. Org. ... ..	293'14	48,530	282'88	46,830	48,530	1,241,368	3'67	607	48'69	0'61	1,308
Adivo. Listero ... ..	293'14	48,530	282'88	46,830	48,530	1,241,368	3'67	607	48'69	0'61	1,308
<b>Personal 4 años C.</b>											
Perforista Verif. ... ..	293'14	48,530	282'88	46,830	48,530	1,241,368	3'67	607	48'69	0'61	1,308
<b>Personal del SAT</b>											
Jefe de Grupo ... ..	353'43	58,511	392'41	64,364	58,511	1,598,719	4'42	731			
Coordinador ... ..	328'44	54,374	357'35	59,158	54,374	1,471,142	4'11	680			
Reparador de 1.º ... ..	298'41	49,401	270'34	44,754	49,401	1,227,313	3'73	618			1,371
Reparador de 2.º ... ..	287'08	47,527	268'64	44,143	47,527	1,193,793	3'58	593			1,319
Reparador de 3.º ... ..	276'91	44,700	221'70	38,257	44,700	1,084,966	3'36	557			1,191
<b>Red de Ventas</b>											
Jefe de Sucursal ... ..	392'08	64,306	421'07	69,708	64,306	1,745,169	4'83	799			
Viajante ... ..	314'67	52,094	343'30	56,817	52,094	1,411,129	3'93	652			

Categoría profesional	Salario Convenio			Complemento Fijo de asistencia			Importe Paga Extra sin antigüedad	BRUTO ANUAL	Antigüed cada anualidad	Complementos salariales Toxic. pensid. y pallor.			
	Incluidos Doming. y Fes			de asistencia						Valor h. lep. mes	Valor h. anual.	Por cada H. Extra unidad	
	Valor Hora	Importe Dfa	Importe Mes	Valor Hora	Importe Dfa	Importe Mes							
Personal Mano de Obru .													
Oficial de 1.ª ... ..	307'11	1,671'54	50,943	119'67	651'33	19,811	50,145	948,140	3'83	6'25	50'32	0'63	397
Oficial de 2.ª ... ..	295'42	1,607'86	48,906	114'64	623'95	18,979	48,235	911,090	3'69	6'11	48'41	0'51	333
Oficial de 3.ª ... ..	277'84	1,512'17	45,996	84'15	459'00	13,930	45,364	809,848	3'47	5'75	45'53	0'58	348
Especialista ... ..	271'59	1,478'19	44,962	83'20	452'88	13,775	44,344	793,551	3'39	5'61	44'51	0'55	319
Peón Orden ... ..	271'59	1,478'19	44,962	83'20	452'88	13,775	44,344	793,551	3'39	5'61	44'51	0'55	319
Peón ... ..	257'29	1,400'43	42,596	83'34	453'58	13,796	42,312	760,730	3'22	5'33	42'17	0'52	273

W HORA EXTRA UNIDAD: La prima correspondiente a las horas extras, se incluirá en el concepto salarial de Prima de Producción. A las horas efectivas en jornada normal, se incluirán en la valoración las horas extras.

## ANEXO II

## TABLA VALORES PRIMA PRODUCCION

A. PRIMA FIJA, ACTIVIDAD		PUNTOS BEDAUX				
Grupo	Valor Hora	Jornada efec. 1820 h. con descanso 1/4 h. bocadillo		PERSONAL MANO DE OBRERA Import. anual s/lor. efec. año		
		calif.	efec. trab.	Jornada efectiva 1820 h. sin descanso bocadillo	Efec. trab. Vacaciones	
1	128'05		227,515	20,835	234,871	21,507
2	135'87		239,539	21,936	247,283	22,644
3	143'05		252,197	23,095	260,351	23,841
4	150'01		264,468	24,219	273,018	25,000
5	157'84		277,919	25,455	288,905	26,272
6	165'06		291,001	26,649	300,409	27,509
7	173'12		305,211	27,950	315,078	28,852
8	181'52		320,020	29,308	330,368	30,252
9	189'99		334,962	30,614	345,782	31,664
10	199'88		352,388	32,271	363,782	33,312
11	211'21		372,363	34,099	384,402	35,200
12	223'72		394,418	36,119	407,170	37,285
13	236'49		416,932	38,181	430,412	39,413
14	248'25		437,647	40,078	451,797	41,372
15	262'07		462,029	42,311	478,967	43,677

## B. PRIMA RENDIMIENTO, ACTIVIDAD PUNTOS BEDAUX

Grupo	Valor hora	Jornada efec. 1820 h. con descanso 1/4 h. bocadillo		Import. anual s/lor. efec. año		
		Calif.	efec. trab.	Jornada efect. 1.820 h. sin descanso bocadillo	Efec. trab. Vacaciones	
1	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
2	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
3	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
4	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
5	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
6	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
7	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
8	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
9	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
10	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
11	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
12	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
13	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
14	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185
15	37'11		65,425	5,991	67,540	6,185

TABLAS PRIMAS DEL SAT

CATEGORIA	IMPORTE	
	PERSONAL	ANUAL
Reparador 1.º .....	12,740	152,875
Reparador 2.º .....	11,091	132,976
Reparador 3.º .....	9,100	109,199
Ayudantes .....	6,100	109,199

ANEXO III

Categoría	Grupo catif. guesu	PERSONAL MANO DE OBRA (TABLAS I + II)	
		Jornada 1,820 (1/4) Importe bruto año	Jornada 1,820 efec. Importe bruto año
Peón ... ..	1	1,080,456	1,080,456
	2	1,083,621	1,104,292
Peón Orden . . . . .	2	1,126,442	1,137,203
	3	1,140,259	1,151,468
	3	1,140,259	1,151,468
	4	1,153,654	1,165,294
Especialista ... ..	5	1,168,337	1,180,453
	6	1,182,617	1,195,194
	7	1,198,128	1,211,206
Oficial 3.º ... ..	5	1,184,634	1,198,750
	6	1,198,914	1,211,491
	7	1,214,425	1,227,593
Oficial 2.º ... ..	8	1,230,590	1,244,191
	9	1,246,890	1,261,019
	8	1,331,832	1,345,433
Oficial 1.º ... ..	9	1,348,132	1,362,261
	9	1,365,182	1,389,311
	10	1,404,215	1,418,959

ANEXO IV

PERMISOS REQUERIDOS	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABOGADO
<b>Fallecimiento:</b>		
—Padres, cónyuges o hijos.	4 laborables. 6 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
—Padres políticos, hermanas y abuelos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	
—Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	2 laborables.	
<b>Enfermedad grave:</b>		
—Padres, cónyuges e hijos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
—Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanas políticos.	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	
<b>Abandono esposa:</b>	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.

PERMISOS REQUERIDOS	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABOGADO
<b>Matrimonio productora:</b>	14 laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
<b>Matrimonios:</b>		
—Hijos, hermanos, hermanas políticas y padres.	1 día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar ingreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
<b>Asistencia o consulta médica:</b>		
—Especialista.	Tempo necesario	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar ingreso permiso para ausencia.
—Médico cabecera.	(16 horas/año).	
<b>Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral:</b>	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.

PERMISOS ESTABLECIDOS	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABOGADO
Ingresos directos o familiares urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia:	Resto de horas jornada laboral. 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable, público 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 part. ausencia.
Lactancia:	1 hora al día de permiso, o reducción de 1/2 hora 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 estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y similares:	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 ahijados). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifiesta en postoperatorios: (Igual al apartado de operaciones de familiares).	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

NOTA 1.º — En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los permisos de familiares ajenos, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, si indicado parentesco con el trabajador.

NOTA 2.º — Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que el fin del disfrute de la misma sea superior al 80% de la jornada de trabajo, considerando al resto de las horas como ausencias y en su defecto retribuidas.

NOTA 3.º — Los días a computar cuando éstos sean laborables, se serán todos los días excepto los domingos, festivos y vacaciones.

### ANEXO V

#### PERSONAL EXENTO Y RED DE VENTAS

#### DIRECCION GENERAL.

- . Director General
- . Secretario Dirección General.

#### DIRECCION DIVISION COCCION.

- . Director División Cocción
- . Jefe de Control de Proyectos
- . Jefe de Producto
- . Jefe de Proyectos Placas de Cociner
- . Projectista Placas de Cociner
- . Jefe de Proyectos de Hornos
- . Projectista Proyectos de Hornos
- . Jefe Proyectos Microondas e Inducción
- . Projectista de Proyectos Microondas e Inducción
- . Jefe de Proyectos Lavavajillas
- . Projectista de Proyectos Lavavajillas
- . Jefe de Estética y Prototipos
- . Jefe de Calidad

- . Jefe de Laboratorio
- . Jefe de Laboratorio de 2.ª
- . Jefe de Laboratorio Microondas
- . Jefe de Laboratorio Lavavajillas
- . Jefe de Calidad de Producción
- . Responsable Control Recepción
- . Responsable Auditoría
- . Jefe de Materiales
- . Jefe de Cámaras
- . Ayudante de Cámaras
- . Jefe de Material Varío
- . Jefe de Cámaras Lavavajillas, Microondas e Inducción
- . Jefe de Stocks
- . Responsable Almacén Recepción
- . Director de Fabricación
- . Jefe de Programación
- . Jefe de Métodos y Tiempos
- . Encargado de Métodos y Tiempos
- . Responsable Lanzamiento Mecánica y Recurrimientos
- . Responsable Lanzamiento Montajes Auxiliares y Montajes
- . Responsable Lanzamiento Cámaras o Proveedor
- . Jefe de Ingeniería
- . Projectista de Ingeniería
- . Encargado de Ingeniería
- . Responsable Metría
- . Jefe de Mantenimiento
- . Encargado de Mantenimiento
- . Jefe de Producción
- . Encargado de Mecánica
- . Encargado de Montajes en Cámara
- . Encargado de Montajes Auxiliares
- . Encargado de Recurrimientos
- . Jefe de Almacén

#### DIRECCION DIVISION DE LAVADO.

- . Director División de Lavado
- . Controlador Industrial
- . Jefe de Personal
- . Jefe de Investigación y Desarrollo
- . Responsable Desarrollo Lavadoras
- . Responsable Investigador
- . Jefe de Calidad
- . Jefe de Calidad de Desarrollo
- . Jefe de Calidad de Producción
- . Encargado Control Recepción
- . Jefe de Laboratorio
- . Jefe de Materiales
- . Jefe de Cámaras
- . Ayudante de Cámaras
- . Jefe de Programación y Stocks.
- . Encargado de Almacén
- . Jefe de Almacén Recepción
- . Director de Fabricación
- . Jefe de Ingeniería y Métodos
- . Técnico de Ingeniería y Métodos
- . Projectista de Ingeniería y Métodos
- . Responsable de Métodos y Tiempos
- . Encargado de Prototipos
- . Jefe de Mantenimiento
- . Jefe de Producción
- . Encargado de Mecánica
- . Encargado de Montajes en Cámara
- . Encargado de Montajes Auxiliares
- . Encargado de Recurrimientos

#### DIRECCION DE MARKETING.

- . Director de Marketing
- . Director de Ventas
- . Director Regional
- . Analista Planificación Ventas
- . Jefe Provincial de Ventas
- . Jefe Servicios de Marketing
- . Jefe Estudios de Producto
- . Jefe Promoción y Publicidad
- . Delegado de Ventas
- . Jefe Distribución Producto Terminar
- . Jefe SAT Central
- . Jefe Almacén de Repuestos
- . Jefe de Grupo
- . Coordinador Técnico Central
- . Jefe Taller Central
- . Perito Industrial

#### DIRECCION PLANIFICACION Y CONTROL.

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

#### DIRECCION ADMINISTRATIVO-FINANCIERA.

- . Director Administrativo-Financiero
- . Jefe de Asesoría Jurídica
- . Jefe de Créditos
- . Jefe de Sección de Créditos
- . Jefe de Tesorería

