

citarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquella.

**Artículo 34º - Comisión Mixta Paritaria.-** Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, elegidos los primeros por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la ANE. Será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas partes o, en su caso, por la autoridad laboral, si así se acordase. La Comisión podrá actuar sin Presidente, las partes podrán comparecer asistidas de Asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas.

Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria.

a) Como función principal, interpretar las cláusulas del Convenio e informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le planteen, lo que hará en el plazo de un mes.

b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante Comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto y a nivel zonal para supuestos determinados, que informarán a la Comisión Mixta Paritaria en orden a la resolución que proceda.

c) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de seguridad e higiene en el trabajo, llevándose a cabo los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha normativa al sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este Convenio.

**CLAUSULAS ADICIONALES**

**Primera.- Absorción y compensación.-** En sus aspectos económicos, las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, sin perjuicio de la garantía establecida en el artículo 7 del presente Convenio.

**Segunda.- Grupo de Trabajo.-** Tendrá por finalidad el estudio y, en su caso, el acuerdo sobre las siguientes materias:

- Organización de Trabajo.
- Categorías profesionales, su definición y movilidad.
- Aprendizaje y Formación Laboral.
- Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos; medidas de prevención.
- Incapacidad Laboral Transitoria.
- Licencias retribuidas.
- Contratación, ingresos y ascensos.
- Faltas y sanciones.
- Derechos Sindicales.
- Aspectos formales del Convenio Colectivo.
- Mujer trabajadora.

Los acuerdos que se adopten por el Grupo de Trabajo, serán incorporados al texto del vigente Convenio una vez referendados por la Comisión Deliberadora que, asimismo, habrá de determinar la Jornada y Salarios de aplicación en 1.990.

**Tercera.- Seguro colectivo de vida y de invalidez.-** Se mantiene en sus propios términos el acuerdo adoptado en esta materia por la comisión Mixta Paritaria en su reunión de 27 de septiembre de 1.983, fijándose la participación del trabajador, en la prima correspondiente, en el 25 por 100 de su importe y la Empresa en el 75 por 100 restante.

TABLA SALARIAL PARA 1989

ANEXO I

	TABLA SALARIAL PARA 1989		DISTRIBUCION ANUAL BRUTA SIN EMPLEO		NOVA EXTRAORDINARIA	DIFERENCIA
	DIARIA	MENSUAL	1988 (306 D.)	1989 (366 D.)		
<b>1. PERSONAL OBRERO</b>						
Aprendiz 16 años	1.638	(49.140)	774.991	826.692	50.561	784
" 17 "	1.886	(56.580)	892.748	900.844	57.746	861
Trabajos secundarios	2.045	(61.950)	977.297	1.046.790	53.483	963
Peón	2.186	(64.980)	1.026.017	1.041.664	60.847	1.009
Especialista segunda	2.221	(66.630)	1.036.306	1.119.384	62.429	1.036
" primera	2.266	(68.940)	1.073.271	1.143.072	69.601	1.067
Oficial tercera	2.323	(69.890)	1.099.809	1.179.792	71.883	1.084
" segunda	2.377	(71.310)	1.125.144	1.198.608	72.882	1.109
" primera	2.533	(76.990)	1.196.663	1.279.832	77.929	1.164
" espec. integr.	2.669	(80.670)	1.271.462	1.355.256	82.794	1.254
Capataz	2.323	(69.890)	1.099.809	1.179.792	71.883	1.084
Encargado de Sección	2.766	(83.040)	1.306.896	1.385.072	85.283	1.291
Guarda y Secos	2.221	(66.630)	1.036.306	1.119.384	62.429	1.036
Portero	2.221	(66.630)	1.036.306	1.119.384	62.429	1.036
Ordenanza	2.221	(66.630)	1.036.306	1.119.384	62.429	1.036
Almacenera y Listero	2.323	(69.890)	1.099.809	1.179.792	71.883	1.084
<b>2. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Aprendiz 16 años	(1.655)	49.650	772.171	824.190	52.019	784
" 17 "	(1.911)	57.330	891.328	921.678	60.350	861
Telefonista	(2.232)	67.560	1.050.362	1.121.496	71.134	1.037
Auxiliar	(2.357)	70.710	1.096.453	1.173.768	74.233	1.065
Oficial segunda	(2.416)	72.400	1.125.044	1.202.172	76.186	1.114
" primera	(2.569)	77.070	1.196.608	1.279.382	80.704	1.185
Jefe de segunda	(2.859)	85.770	1.333.873	1.425.792	90.110	1.319
" primera	(2.953)	89.890	1.382.251	1.478.574	93.323	1.368
<b>3. PERSONAL TECNICO</b>						
Delanteiro, Dibujante	(2.486)	74.650	1.159.294	1.237.530	78.236	1.147
Proyectista tercera	(2.592)	77.700	1.208.385	1.299.820	81.436	1.196
Id. id. id. segunda	(2.865)	80.800	1.257.476	1.342.110	84.634	1.246
Id. id. id. primera	(2.963)	84.860	1.322.251	1.419.574	93.323	1.368
Mecánico Encargado	(2.670)	77.100	1.199.170	1.279.960	80.690	1.158
Técnico Organización	(2.983)	86.890	1.382.251	1.478.574	93.323	1.368
Jefe de Organización	(2.970)	89.100	1.386.322	1.479.090	92.768	1.369
Titulado grado medio	(3.810)	117.300	1.824.082	1.947.180	123.098	1.605

**14866 RESOLUCION de 12 de mayo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 275/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.**

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por doña Pilar López Vázquez, funcionaria destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número 275/1989, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 4 de diciembre de 1987, sobre convocatoria de acoplamiento de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 28 de noviembre de 1988 por las que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 12 de mayo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**14867 RESOLUCION de 29 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio. Sociedad Anónima».**

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 29 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio, Sociedad Anónima».

## XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, S. A.» (INDAL, S. A.)

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º - OBJETO** - El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa 'INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, Sociedad Anónima' y sus trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

**ARTÍCULO 2º - NORMA SUPLETORIA** - En lo no previsto en este Convenio se aplicarán las Disposiciones legales del Estado y las demás normas reglamentarias, manteniéndose como norma supletoria y en tanto no se sustituya por un Convenio General u otra norma equivalente, la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, «derogada por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 17 de Febrero de 1.988», pasando a formar parte integrante del texto del presente Convenio Colectivo, en cuanto no contradigan lo dispuesto en el mismo, los siguientes apartados del mencionado texto derogado, que se dan aquí por reproducidos:

Capítulo II.- Organización del Trabajo.-

Capítulo VII.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

Capítulo VIII.- Premios, faltas y Sanciones.

Anexo II.- Definición de Categorías Profesionales.

**ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TERRITORIAL** - El presente Convenio afectará al Centro de trabajo de 'INDAL, Sociedad Anónima' en Valladolid, así como a las Delegaciones Comerciales en el territorio nacional.

**ARTÍCULO 4º - ÁMBITO PERSONAL** - El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de la Empresa y que presta sus servicios en la misma, con las excepciones siguientes:

- a) El personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3. c), y 2.1. a), de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo.
- b) El personal con trabajo en prácticas y para la formación.

El personal exceptuado en las letras anteriores se regirá por lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo, que se atenderán a las normas que los regulan.

**ARTÍCULO 5º - ÁMBITO TEMPORAL** - El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.989, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 1.989.

**ARTÍCULO 6º - DENUNCIA** - La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso

de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

**ARTÍCULO 7º - PRORROGA PROVISIONAL** - Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la entrada en vigor de un nuevo

Convenio o norma que le sustituya, en lo que durante su vigencia o prórroga provisional no resulte modificado por una disposición legal del Estado, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma establezca.

**ARTÍCULO 8º - COMPENSACION** - Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase.

**ARTÍCULO 9º - ABSORCIÓN** - Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**ARTÍCULO 10º - SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES** - La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en el se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

**ARTÍCULO 11º - GARANTÍAS PERSONALES** - Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam' mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

**ARTÍCULO 12º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD** - En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido debería ser considerado totalmente.

**ARTÍCULO 13º - CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS** - Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

**ARTÍCULO 14º - COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO** -

- a) Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.
- b) Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación de los trabajadores y otros tres por la Empresa. En la medida de lo posible los componentes de esta Comisión deberán haber sido miembros de la Comisión deliberadora del Convenio.
- c) La Comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación de los trabajadores.
- d) La Comisión mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación de los trabajadores. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar, a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que ésta emita su criterio sobre el asunto en litigio.
- e) Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Mixta tendrán igual fuerza normativa que el presente Convenio.

TÍTULO II  
JORNADA Y DESCANSO

**ARTÍCULO 15º - JORNADA DE TRABAJO** .- Durante el año 1.989 se trabajarán doscientos veintiocho días (mil setecientos sesenta y siete horas de trabajo efectivo) con jornada continuada de ocho horas de presencia y siete setenta y cinco horas efectivas de trabajo por día.

Los trabajadores adscritos a las distintas Delegaciones Comerciales, realizarán los mismos días de trabajo, con jornada partida de ocho horas y treinta minutos efectivos de trabajo por día, salvo en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive, que realizarán jornada de siete horas de trabajo efectivo por día y los viernes de todo el año, que realizarán seis horas de trabajo efectivo cada uno de ellos.

La jornada para 1.990 queda establecida en 227 días.

**ARTÍCULO 16º - HORARIOS DE TRABAJO** .- Los distintos horarios de trabajo son los siguientes:

Centro de trabajo de Valladolid:

- Turno de noche: de las veintitrés horas a las siete horas.
- Turno de mañana: de las siete horas a las quince horas.
- Turno de tarde: de las quince horas a las veintitrés horas.

**ARTÍCULO 17º - CALENDARIO LABORAL** .- Es el que figura en el cuadro anexo, salvo en Delegaciones Comerciales, que se adaptará al calendario oficial de cada zona donde radique aquélla, sin perjuicio de la realización, en cualquier caso, del número de días de trabajo que figuran en el artículo 15º. Serán sometidos al visado del Comité de Empresa.

**ARTÍCULO 18º - VACACIONES** .- Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días a disfrutar en verano y Navidad, según calendario de trabajo.

A efectos de prorrateo se considerará como año para el cálculo de las vacaciones de septiembre a agosto.

Las bajas y altas en plantilla que se produzcan en este periodo de tiempo, disfrutará a razón de dos días y medio por mes completo de trabajo, o fracción superior a quince días.

Se respetarán los acuerdos individuales establecidos entre la Empresa y determinados trabajadores para el cambio del periodo vacacional.

**ARTÍCULO 19º - DISPONIBILIDAD DEL TRABAJADOR DE TIEMPOS DE TRABAJO** .-

- a) Horas a disposición del trabajador. El trabajador dispone de treinta y dos horas retribuidas para asuntos particulares, asistencia a médicos de cabecera y demás ausencias, no incluidas en el apartado b) de este artículo.

A tal fin se abre una cuenta de treinta y dos horas a cada trabajador. Los descuentos que se produzcan en la cuenta de horas regulada en este artículo, impedirán hacer otros de carácter económico, así como sancionar los retrasos y las ausencias.

De la cuenta de horas se descontarán hasta un máximo de ocho horas por retrasos y dieciséis horas por enfermedad o accidente, siempre que existan a tal fin horas no dispuestas. Una vez agotadas las horas, la Empresa dejará de abonar los salarios no generados, excepto en los supuestos de ILT y accidente laboral, en los que será de aplicación lo dispuesto en el artículo 42º y el retraso o la ausencia será susceptible de sanción disciplinaria.

Salvo por motivos de enfermedad o accidente, para utilización de días completos con cargo a la cuenta de horas, será preciso el preaviso con veinticuatro horas de antelación, y que no lo haya solicitado con anterioridad para ese mismo día el 25 por 100 de los trabajadores encuadrados en una misma sección.

Al final del año, el saldo de horas a favor del trabajador se abonará al valor de la hora estructural que figura en el cuadro básico salarial.

Quedan excluidos de lo dispuesto en este artículo los trabajadores contratados por tiempo parcial, los trabajadores eventuales y los contratados por tiempo determinado. No obstante, los dos primeros días de baja por ILT o accidente laboral, al año, no supondrán descuento en nómina previa presentación de parte de baja de enfermedad o parte de consulta.

- b) Ausencias retribuidas: El trabajador, previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempos que figuran en el cuadro Anexo C.

Se considera tiempo suficiente para asistir a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social, tres horas, de forma que se utilice una hora para el trayecto de ida y vuelta y dos horas de consulta. No obstante se establece un plazo de gracia de una hora más, en previsión de posibles incidencias, distancias recorridas y medio de transporte empleado.

El exceso sobre las tres horas y hasta las cuatro se abonará, salvo en el supuesto de que a petición de la Empresa no se justifique la causa del mismo.

El exceso sobre las cuatro horas se considerará, en cualquier caso, como ausencia sin justificar y se cargará a la cuenta de horas que se regula en la letra a) de este artículo o se descontará en nómina, según proceda.

**ARTÍCULO 20º - FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA** .- Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada anual pactada en este Convenio. No se considerarán, por tanto, extraordinarias aquellas que se compensen con tiempo de descanso ni aquellas que sean consecuencia de recuperación de permisos o ausencias.

La iniciativa en la realización de horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y serán de libre aceptación por parte del trabajador, a excepción de las horas extraordinarias por causas de fuerza mayor, que serán de aceptación obligatoria.

Se considerarán horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, las realizadas para reparación o prevención de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional y especialmente las de puesta en marcha, mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones o edificios, cuando no admitan demora tales labores.

Se considerarán estructurales las necesarias por acumulación esporádica de trabajo, pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Tanto las horas estructurales como las extraordinarias se pagarán a los valores fijos que figuran en el cuadro básico salarial. Estos valores se incrementarán en un 50 por 100 para aquellas horas que en la autorización previa y escrita se indique la necesidad de realizarlas en sábados, domingos y festivos legales.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias o estructurales, será el trabajador quien opte entre el cobro de las horas o su compensación por tiempo de descanso, y ello hasta que quede cubierto el límite legal. Alcanzado éste, únicamente cabrá la compensación por tiempo de descanso.

Ambas partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, así como de realizar cuantas actuaciones sean precisas para conseguir el cumplimiento individual y colectivo de la jornada anual pactada.

Los permisos de carácter no retributivo podrán ser recuperados previa oferta en tal sentido por parte de la Empresa. En caso de aceptación por el trabajador no se efectuará descuento en nómina. La recuperación podrá hacerse en días inhábiles.

**ARTÍCULO 21º - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTRUCTURALES Y MOVILIDAD** .-

- a) Para llevar a cabo el seguimiento y control de las horas estructurales y extraordinarias, así como de la movilidad, se constituirá una Comisión Mixta en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

- b) Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos por la representación de los trabajadores y otros dos por la Empresa.

### TITULO III RETRIBUCIONES

**ARTICULO 22º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS** - Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de "INDAL, Sociedad Anónima", son los siguientes:

- a) Salario base  
b) Plus Convenio  
c) Complemento por cantidad y calidad de trabajo.
1. Prima de actividad, en sus diversas modalidades, en función de la producción o venta.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
1. Pagas extraordinarias de Julio, Navidad y cumpleaños.
- e) Otros complementos salariales.
1. Complementos personales.  
1.1. Antigüedad  
1.2. Antiguas penosidades.
2. Complementos de puestos de trabajo.  
2.1. Plus de nocturnidad.  
2.2. Plus de tarde.

**ARTICULO 23º - SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO** - Son la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, por categorías agrupadas en niveles y que se abonan en días de trabajo realizados, festivos, vacaciones y demás inhábiles.

El Plus Convenio servirá además como concepto compensador para posibles diferencias entre el cálculo del valor de la hora extraordinaria/estructural y los valores que para los mismos se pactan en el cuadro de retribuciones.

**ARTICULO 24º - PRIMA DE ACTIVIDAD** - Esta prima se considera como una participación colectiva del personal en la marcha de la Empresa. Esta garantiza y totaliza las condiciones globales en función al número de trabajadores de su plantilla, responsabilizándose de este carácter global en cuanto a montantes económicos y sin que ello suponga responsabilidad alguna por parte de la Empresa respecto a particulares, pues los montantes a distribuir, formados según las normas descritas a continuación, no serán modificados por actuaciones o situaciones individuales.

La prima de actividad se registrará por las siguientes bases:

- a) Las diferentes categorías tienen acreditados un número de puntos que se reseñan en el cuadro salarial, con la única salvedad de que los encargados y asimilados disfrutarán, al menos de 70 puntos, sea cual fuere su categoría y mientras ostenten tal cargo.

Los trabajadores que personalmente disfruten de nivel superior que a su categoría corresponda, lo mantendrán "ad personam".

- b) Como norma general, todos los trabajadores de la factoría de Valladolid tienen derecho a esta prima de actividad, salvo que, por acuerdo individual con la Empresa, sustituyan ésta por otra diferente.

- c) La prima de actividad se calculará en función de las unidades de producción (UP) para el personal adscrito a la Dirección Técnica, Dirección de Producción, así como los almacenes de primeras materias y productos intermedios.

- d) La prima de actividad se calculará en función de las unidades de venta (UV) para el resto del personal, y en concreto para el personal adscrito a la Dirección General, Dirección Comercial (incluido almacén de producto acabado y excluidas Delegaciones Comerciales), Dirección Administrativa (incluido el Departamento de Personal) y Departamento de Informática.

- e) Los aparatos y piezas producidas vendrán definidos por unidades de producción (UP).

Los aparatos o piezas vendidas vendrán definidas por unidades de venta (UV).

UP y UV irán constituyendo dos montantes diarios dados a conocimiento general por exposición en los tableros de avisos y, el último día de cada mes, totalizarán por un lado las UP y por otro las UV para dicho período.

- f) Mensualmente, la totalidad de UP y la totalidad de UV serán traducidas a pesetas multiplicando la primera por el valor de 7,42 pesetas y la segunda por el valor 1,83.

- g) Igualmente con carácter mensual se calcularán los totales de puntos personales de los perceptores de esta prima, en sus dos variantes: Producción y Venta, teniendo en cuenta:

1º. Que no se computarán en el total de puntos personales aquellos que vienen atribuidos al trabajador por el complemento de responsabilidad, si bien, el valor del punto a pagar será el mismo en ambos conceptos retributivos.

2º. Que tampoco se computarán en el total de puntos personales los deducidos individualmente al trabajador como consecuencia de los períodos de baja en el trabajo, cualquiera que sea el motivo de la misma. Tal deducción será calculada multiplicando el número de puntos del trabajador por el número de horas de baja y, dividiendo el resultado por el número de horas del mes en cuestión. Se entienden horas de trabajo efectivo.

- h) Cada uno de los montantes económicos obtenidos de conformidad con lo dispuesto en la letra f) se dividirá entre el total de puntos personales calculados según lo descrito en la letra g) anterior, y el resultado será el valor del punto a pagar en dicho mes.

Por tanto:

Producción:

$$\text{Valor del punto} = \frac{\text{UP} \times 7,42 \text{ ptas.}}{\text{Número total puntos personal UP}}$$

Venta:

$$\text{Valor del punto} = \frac{\text{UV} \times 1,83 \text{ ptas.}}{\text{Número total puntos personal UV}}$$

- l) Excepcionalmente, el valor del punto en el mes de Agosto se calculará en base al valor medio del mismo de Septiembre del año anterior a Agosto del año en curso, inclusive.

- j) La valoración en UP y en UV para aparatos o piezas de nueva fabricación o comercialización será competencia de la Dirección, que viene obligada a comunicarla al Comité de Empresa.

- k) Este sistema de cálculo registrará durante la vigencia de este Convenio, salvo que Empresa y Comité decidan sustituirlo a lo largo de 1989 por otro diferente, en estudio en la actualidad.

**ARTICULO 25º - PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VACACIONES Y NAVIDAD** - Se calcularán para todo el personal sobre treinta días de Salario Base, Plus Convenio, más antigüedad.

Se harán efectivas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, o el inmediato anterior laborable si aquellos fuesen inhábiles, y serán prorrateables en relación con el tiempo realmente trabajado, durante el primer semestre del año la paga de vacaciones, y durante el segundo semestre del año, la paga de Navidad. No se computen los treinta primeros días de baja por I.L.T.

**ARTICULO 26º - PAGA EXTRAORDINARIA DE CUMPLEAÑOS** - Se calculará, para todo el personal, sobre treinta días de Salario Base más antigüedad. Se liquidará junto con la del mes que coincida con la fecha del alta oficial en la Empresa y sólo a quienes permanezcan en alta en la fecha que se cumpla, sucesivamente, una anualidad al servicio de la Empresa. Esta paga no tiene carácter prorrateable y, como excepción, se aplicará a prorrateo por el tiempo realmente trabajado en los casos de baja por servicio militar, alta por este

misma motivo, jubilaciones, fallecimientos e incapacidad permanente absoluta o total con extinción de la relación laboral.

**ARTICULO 27º - PREMIOS POR ANTIGÜEDAD** -- Se abonarán por el sistema de trienios calculados a un valor único para todas las categorías de 3.005 pesetas por trienio adquirido a partir del 1 de Enero de 1.986.

El número máximo de trienios a percibir será de cinco.

Las cantidades percibidas por el concepto de antigüedad hasta el 31 de Diciembre de 1.985 permanecerán invariables.

Los trienios cumplidos en el primer semestre de cada año comenzarán a devengarse a partir del 1 de Enero, y a partir del 1 de Julio los cumplidos en el segundo semestre.

**ARTICULO 28º - ANTIGÜAS PENOSIDADES** -- Se estará a lo dispuesto en el Anexo B al VII Convenio de "INDAL, Sociedad Anónima".

**ARTICULO 29º - COMPLEMENTO POR RESPONSABILIDAD** -- Aquellos trabajadores encuadrados en el organigrama funcional entre cuyas percepciones esté la prima de actividad reflejada en el artículo 24 de este Convenio, tendrán derecho a un complemento salarial por responsabilidad cuyo importe consistirá en el resultado de multiplicar el número de puntos atribuidos en función de su nivel dentro del organigrama, por el valor del punto a pagar en cada mes.

NIVELES	PUNTOS
Encargados nivel 1º y asimilados	60
Encargados nivel 2º y asimilados	50
Encargados nivel 3º y asimilados	30

Dicho complemento se percibirá mientras el trabajador figure en el organigrama funcional, pudiendo la Dirección de la Empresa variar el número de puntos atribuidos a cada uno de ellos en función de su actividad o de la calidad o cantidad de su trabajo, o de la Sección o Departamento a su cargo.

**ARTICULO 30º - PLUS DE NOCTURNIDAD** -- Consiste en una bonificación del 25 por 100 sobre el salario base de cada categoría a percibir por los trabajadores adscritos al turno de noche y mientras en él permanezcan. También lo percibirá el personal que, por necesidades del servicio preste provisionalmente su aportación de trabajo en este turno.

**ARTICULO 31º - PLUS DE TARDE** -- Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de tarde y mientras en él permanezcan, percibirán un plus de 8.333 pesetas al mes, o la parte proporcional correspondiente para periodos inferiores al mes. Esta compensación es fija e inalterable, no revisable durante un plazo de diez años contados desde el 1 de Enero de 1.987.

El personal de fábricas que realice turno partido tendrá derecho al 50 por 100 de la mencionada compensación.

No tendrá derecho a la percepción de este plus el personal que no sea fijo de plantilla ni los que se contraten para el turno de tarde, ni el personal de oficinas que realice trabajos esporádicos en horario de tarde.

**ARTICULO 32º - BASE PARA OPERATIVA SALARIAL** -- Los cálculos para la obtención de los distintos salarios por niveles para el año 1.989 se basan en aumentos sobre el cuadro salarial vigente en 1.988.

Aumentos:

Salario Base: Variable en función de la categoría.  
Plus Convenio: Permanece inalterado.

Todo ello a devengar desde Enero de 1.989.

Las tablas salariales están incluidas en el Anexo B.

**ARTICULO 33º - DIETAS Y GASTOS** -- La Empresa abonará al personal cualquier cantidad que este hubiere desembolsado necesaria para el desarrollo de una misión concreta y encomendada, siempre que estuviese autorizado debidamente y previo justificante del gasto.

Para aquellos trabajadores que, en cumplimiento de un servicio, tengan que desplazarse fuera de Valladolid, se establecen las siguientes dietas:

Dieta completa (desayuno, comida, cena y alojamiento): 3.500 ptas.  
Cena, alojamiento y desayuno: 2.500 ptas.  
Comida o cena: 1.000 ptas.

**ARTICULO 34º - LIQUIDACION DE RETRIBUCIONES Y ANTICIPOS** -- La liquidación de retribuciones se efectuará por periodos mensuales, considerando todos los meses del año a efectos retributivos como de treinta días.

A los efectos de descuentos en nóminas, se entiende por salario-hora el resultado de dividir el salario-año entre mil setecientos sesenta y siete horas. La liquidación de haberes correspondiente a nóminas normales la realizará la Empresa por medio de imposición en cuentas de Bancos o Cajas de Ahorros, a elección del trabajador, el tercer día hábil de cada mes, para las nóminas del vencido anterior.

La Empresa facilitará anticipos con cargo a la liquidación mensual de haberes, en cuantía que no exceda del 80 por 100 de los devengados en la fecha que se solicita, y a descontar de una sola vez en la liquidación del mes correspondiente.

#### TITULO IV

#### REGIMEN DE TRABAJO

**ARTICULO 35º - REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS** -- Cada trabajador estará adscrito a un determinado turno, sin perjuicio de lo dispuesto para las Delegaciones Comerciales y en el artículo siguiente.

**ARTICULO 36º - MOVILIDAD** -- Se entiende por movilidad del personal los cambios de puesto de trabajo, los de turno y los traslados dentro de la Empresa o entre ésta y sus Delegaciones Comerciales o viceversa.

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en sus condiciones de realización, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento que la Empresa tiene establecido.

Serán causas que den origen a la movilidad funcional o de cambio de puesto de trabajo, las siguientes:

- A petición del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.

La movilidad del personal a petición del trabajador requerirá solicitud escrita del mismo, pudiendo la Dirección acceder o no a la solicitud, en vista de los motivos aludidos para tal cambio y de las posibilidades organizativas existentes para la realización del mismo.

En los casos en que por necesidades del servicio sea necesario efectuar la movilidad del personal, al trabajador afectado se le aplicarán las garantías retributivas previstas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa podrá realizar y el trabajador aceptará cambios de turno de trabajo, siempre que se comunique con una antelación mínima de cuatro días naturales, salvo que el trabajador acepte un preaviso menor.

Para el personal de talleres se establecerán turnos rotatorios superados los primeros treinta días de movilidad, salvo que exista acuerdo en contrario con el Comité de Empresa y/o aceptación del trabajador afectado.

Los trabajadores afectados por la movilidad, que se les cambie al turno de noche, no podrán permanecer en él más de quince días, salvo que exista aceptación por parte del trabajador afectado.

La Empresa podrá establecer turnos rotatorios previo informe al Comité de Empresa. El orden en la rotación lo establecerá de común acuerdo el personal afectado. Si no fuera posible dicho acuerdo, será la Dirección quien lo establezca.

Al término de la movilidad el personal afectado volverá a su puesto de origen.

**ARTICULO 37º - REGIMEN ESPECIAL PARA SECCIONES DETERMINADAS** -- Las partes firmantes de este Convenio son conscientes del problema planteado en la Empresa con las personas encuadradas en la Sección de Mantenimiento, Expediciones y personal encargado de la puesta en marcha de las instalaciones. Con el sistema de trabajo a turnos no pueden cubrirse, en ocasiones, las necesidades que surgen para tales funciones. Las instalaciones a las que se refiere este artículo son las de Pintura, Anodizado y Calefacción. Con base a tales premisas, las partes firmantes acuerdan establecer, para el personal encuadrado en tales Secciones, una política de compensación de los trabajos realizados fuera de la jornada laboral normal, sea en un día hábil, inhábil o festivo, consistente en:

- 1º Compensación de las horas trabajadas fuera de la jornada laboral normal por las mismas horas de descanso.
- 2º Abono del 50 por 100 del valor establecido para la hora estructural/extraordinaria en el cuadro básico salarial, respecto del total de horas trabajadas fuera de la jornada laboral.
- 3º Compensación por tiempo de descanso de los tiempos de desplazamiento, a razón de media hora por trayecto de ida o vuelta o de una hora por trayecto de ida y vuelta.

Las horas realizadas fuera de la jornada laboral de acuerdo con lo dispuesto en este artículo serán de aceptación obligatoria y no tendrán la consideración de hora estructural o extraordinaria por compensarse por tiempo de descanso.

**ARTICULO 38º - CONTROL DE TRABAJO** -- Debido al tipo de fabricados de la Empresa, resulta difícil el estudio de rendimientos óptimos por operación, bajo la técnica de control del tiempo para cada una de éstas. Por ello, las apreciaciones de rendimientos personales se fundamentarán en comparaciones del mismo trabajador en diversas ocasiones que realice una misma operación, o cuando diversas personas realicen igual trabajo.

Sobre la media ponderada de rendimiento de una operación, obtenida por muestreos diversos, se entiende y acepta que:

- Producción óptima es más un 20 por 100, y  
Producción mínima exigible es menos un 20 por 100.

Los controles se basarán en partes de trabajo que suscribirá el trabajador que los realice.

Cualquier actuación de importancia relativa al estudio de rendimientos en el trabajo será comunicada al Comité de Empresa.

## TITULO V ACCION SOCIAL

**ARTICULO 39º - PREAMBULO** -- La Empresa proporciona unos complementos económicos de ayuda social, destinados a aquellos trabajadores que por imperativo de situaciones personales o familiares, aconsejan un incremento de las generales que presta la Seguridad Social.

### **ARTICULO 40º - AYUDAS PARTICULARES** --

- a) Por hijos en edad escolar: consiste en una compensación económica por gastos escolares para los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre cuatro y dieciséis años cumplidos, inclusive.

Se abonará, previa solicitud del interesado, a razón de 1.325 pesetas por hijo y mes. Condición: coincidir durante sesenta o más días estas edades en el año natural.

- b) Por hijos disminuidos: Se establece en 100.200 pesetas anuales, a abonar a razón de 8.350 pesetas al mes, para cada hijo del trabajador que tenga la calificación de disminuido y sus efectos en la Seguridad Social. Esta ayuda coincidirá, en su caso, con la escolar.

- c) Por bodas de plata: Todo personal, al cumplir los veinticinco años de su ingreso en la Empresa, sin computar periodos de excedencia, percibirá un premio de 55.000 pesetas, por una sola vez, como reconocimiento de su labor continuada.

- d) Por jubilación (extensivo a aquellos trabajadores que rescinden su contrato de trabajo por invalidez derivada de enfermedad o accidente y a cualquier edad):

Con sesenta y cinco años de edad y quince o más de servicio (sólo este último requisito en caso de invalidez): Seis mensualidades de salario base más antigüedad.

Con sesenta y cinco años de edad y menos de quince años de servicio (sólo este último requisito en caso de invalidez): Tres mensualidades de salario base más antigüedad.

- e) A favor de familiares: En el caso de que se produzca el fallecimiento de cualquier trabajador al servicio activo de la empresa, se establece una ayuda a favor de familiares en las siguientes condiciones:

1. Base operativa: Seis meses de salario base más antigüedad.
2. Regulación: Sobre el importe de la base operativa se incrementará un 10 por 100 por cada uno de las personas que figuren como beneficiarios del fallecido ante la Seguridad Social. Se disminuirá en un 50 por 100 el montante de la base operativa para los que, sin beneficiarios, les sobrevivan padres o hermanos y, en estos casos, previa solicitud documentada a la Empresa.
3. Ayuda de 46.900 pesetas para aquellas personas, familiares o no, que soliciten y justifiquen que se han hecho cargo de los gastos de sepelio. La utilización de uno de estos canales elimina la posibilidad de otro.
4. Por matrimonio, previa solicitud: 20.100 pesetas.

**ARTICULO 41º - AYUDAS A COLECTIVOS** -- Para compensación por transporte, se establece una asignación de 1.486.510 pesetas para los usuarios del servicio de transporte colectivo del personal al Centro de trabajo.

Este servicio de transporte estará gestionado y administrado por una Comisión en la que estarán representados los usuarios y el Comité de Empresa. Deberán ser representantes de los usuarios, al menos, la mitad más uno de los componentes de dicha Comisión y en su seno regularán su funcionamiento y nombrarán un Presidente, un Secretario y un Tesorero.

### **ARTICULO 42º - AYUDAS ESPECIALES EN CASOS DE ELI Y ACCIDENTE LABORAL**

-- La Empresa completará la cantidad abonada por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base, Plus Convenio y antigüedad, en cualquier tipo de baja por incapacidad laboral transitoria o accidente laboral desde el primer día.

No obstante lo dispuesto anteriormente, si de la calidad de la baja se deriva un gran perjuicio económico para el trabajador, en gastos médicos, farmacéuticos o de hospitalización, éste podrá solicitar por escrito, presentando los justificantes que procedan y que se le soliciten, que el complemento citado en el párrafo anterior se amplie hasta el 100 por 100 del salario total.

Para el estudio y análisis de tales casos se creará una Comisión de evaluación formada por dos representantes de los trabajadores; dos de la Empresa y otro del Servicio Médico, quien a la vista de las circunstancias concurrentes, decidirá, caso por caso, sobre la conveniencia de otorgar o no tal complemento.

En el caso de aprobarse la concesión del complemento, lo abonará la Empresa, sin perjuicio de que el 50 por 100 de la parte del complemento correspondiente a prima de actividad será con cargo a la misma.

**ARTICULO 43º - EXCEDENCIAS** -- los trabajadores podrán solicitar por motivos justificados el pase a la situación de excedencia siempre que hayan cumplido tres años de servicio en la Empresa y que el número de personas en esta situación no exceda el 2 por 100 de la plantilla. En este porcentaje no se computarán las excedencias por maternidad. La Empresa reservará un puesto de trabajo similar al que venia desempeñando. El tiempo de baja por este motivo se descontará a efectos de antigüedad.

**ARTICULO 44º - JUBILACION ANTICIPADA** -- Conforme a la legislación vigente, el trabajador podrá acogerse a la jubilación anticipada, a partir de los sesenta años de edad, en estos casos de jubilación voluntaria, la Empresa abonará al trabajador las siguientes cantidades en concepto de indemnización por rescisión del contrato laboral:

- A los 60 años de edad: 3.245.000 pesetas  
A los 61 años de edad: 2.585.000 pesetas

A los 62 años de edad: 1.950.000 pesetas  
 A los 63 años de edad: 1.322.000 pesetas  
 A los 64 años de edad: 660.000 pesetas

Las citadas cantidades serán abonadas de cualquiera de las dos formas siguientes, a elección del trabajador:

- a) Un tercio el día de la baja, otro tercio a los seis meses y el último tercio a los doce meses.
- b) En doce mensualidades sucesivas, a razón de una doceava parte en cada una de ellas.

El trabajador que desee acogerse a la jubilación anticipada deberá solicitarlo con tres meses de antelación al día en que cumpla años, abonándosele la cantidad que corresponda a los años que cumpla.

Para tener derecho a percibir las indemnizaciones a que se refieren los apartados anteriores, el trabajador deberá acreditar quince o más años de servicio en la Empresa. En el supuesto de acreditar de catorce a diez años de servicio, el trabajador tendrá derecho al 75 por 100 de la cantidad fijada, y al 50 por 100 si la antigüedad fuera inferior a diez años.

En el caso de modificaciones futuras en la legislación sobre jubilaciones que supongan la percepción del 100 por 100 de la prestación para alguna de las edades comprendidas en la tabla de indemnizaciones de este artículo, quedarían suprimidas tales indemnizaciones para las citadas edades, sin perjuicio de la aplicación en este caso del artículo 40, párrafo d) de este Convenio.

TITULO VI

ACCION SINDICAL

**ARTICULO 459 - DERECHOS SINDICALES** -- La actividad sindical en el seno de la Empresa se desarrollará de acuerdo con la legislación vigente y demás normas de carácter general.

**ARTICULO 460 - ANEXOS AL XI CONVENIO COLECTIVO DE "INDAL, Sociedad Anónima"** -- Anexo A: Calendario de trabajo para 1.989. Anexo B: Cuadro salarial básico para 1.989. Anexo C: Cuadro de ausencias y permisos retribuidos. Anexo D: Premio especial por Producción y Venta

**ARTICULO 470 - FIRMANTES** -- En prueba de conformidad con el contenido del presente Convenio, que hace el número XI de los firmados en "INDAL, Sociedad Anónima", firman las partes intervinientes en Valladolid a 2 de Marzo de 1.989.

ANEXO A

**CALENDARIO** -- Consistente en 228 días de trabajo, distribuidos de tal forma que no se trabaje ningún sábado, ni el 26 de Mayo (viernes). Comenzando las vacaciones de verano el día 29 de Julio para finalizar el 19 de Agosto, y las de Navidad, el 23 de Diciembre, para acabar el día 30 del mismo mes.

INDAL, S.A.

CALENDARIO LABORAL 1.989

XI CONVENIO COLECTIVO - ANEXO "A"

DOMINGOS, FESTIVOS, VACACIONES Y DIAS INHABILES.

ENERO							FEBRERO							MARZO						
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			

ABRIL							MAYO							JUNIO						
						1	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		

  

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
						1	1	2	3	4	5	6			1	2	3			
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	

  

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
						1			1	2	3	4	5			1	2	3		
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			

ANEXO B

TABLA DE CATEGORIAS PARA 1.989

NIVEL	TECNICOS	ADMINISTRAT.	TALLER	VARIOS	VALOR B.	PUNTOS
					EST/EXTRA	MESES
15	Ing. y Iac.				1.010	90
14	Téc. Grado	Jefe Adm. 1ª			1.010	90
13	Del. Proj. J.	Jefe Adm. 2ª	Jefe Taller		1.010	90
12	Del. Project.	Jefe Adm. 3ª	Maestro Taller		1.010	90
11			Contramaestre		920	80
10			Enc. Sección		920	80
9			Inv. Sección		920	80
8	Del. Oper. 1ª	Ofic. Adm. 1ª		Tiendas	890	70
7	Del. Oper. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Oficial 1ª	Chófer. cam.	890	60
6			Oficial 2ª	Chófer. car.	890	50
	Calcedor			Almacenero		
5	Aux. diseño	Aux. Adm.	Oficial 3ª		890	40
	Aux. Of. Téc.			Conductor Hqs.		
4	Reprod. plan.		Expeditores	Patr. vigilancia	845	30
3			Padr.		845	30
2	Apr. 17 años	Borrasa 17 a.	Padr. TL 17 años			10
1	Apr. 16 años	Borrasa 16 a.	Padr. TL 16 años			10

CUADRO SALARIAL BASICO PARA 1.989

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PESETAS MES	PESETAS AÑO
(con 3 pagas est.)				
15	92.133	60.025	132.158	1.942.345
14	83.160	57.764	120.924	1.778.096
13	76.889	56.756	113.645	1.697.319
12	71.754	54.741	106.495	1.592.684
11	67.652	53.227	100.879	1.512.642
10	63.582	51.430	95.012	1.410.206
9	60.152	49.657	90.809	1.339.583
8	57.141	48.141	87.282	1.293.589
7	54.087	46.824	84.961	1.253.541
6	51.688	45.429	82.317	1.212.176
5	49.843	44.359	80.222	1.188.971
4	48.059	43.105	78.144	1.157.055
3	46.304	41.842	75.146	1.113.348
2	44.607	40.749	72.356	1.065.151
1	43.149	39.730	70.879	1.022.653

## ANEXO C

## CUADRO DE AUSENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS Y SUS JUSTIFICANTES .-

MOTIVOS DE LA AUSENCIA	TIEMPO MAXIMO	JUSTIFICANTES
1. Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Libro de Familia o certificado del Juzgado o Iglesia
2. Nacimiento de hijo	Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
3. Enfermedad grave de conyuge o padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de uno u otro conyuge.	Dos o cuatro días naturales según sea preciso o no el desplazamiento.	Certificado médico en el que conste la gravedad de la enfermedad.
4. Fallecimiento de conyuge o padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de uno u otro conyuge.	Dos o cuatro días naturales según sea preciso o no el desplazamiento.	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco.
5. Traslado de domicilio habitual	Un día natural.	Certificado del servicio de empadronamiento.
6. Deber inexcusable de carácter público.	El tiempo indispensable.	El que proceda.
7. Funciones sindicales o de representación.	El tiempo legal o pactado.	El que proceda.
8. Consultas a especialistas de la Seguridad Social	Tres horas (artíc. 19 b).	Justificante del especialista visitado.
9. Lactancia hijos menores de nueve meses.	Dos medias horas o reducción de la jornada en media hora.	Libro de Familia y/o certificado de nacimiento.

## ANEXO D

## PREMIO ESPECIAL POR PRODUCCION Y VENTAS .-

A) Personal adscrito a la Prima de Actividad UP: Al finalizar el primer semestre de 1.989, se calcularán las UP por hora teórica de trabajo de la totalidad de la plantilla (excluidas Delegaciones Comerciales). Si el valor resultante es superior en un 6 por 100 o en porcentaje superior al mismo valor correspondiente a 1.988, se abonará, junto con la paga extraordinaria de Julio, un premio especial, cuyo montante viene determinado en el cuadro adjunto (no se tendrán en cuenta los tramos intermedios de la escala adjunta).

Al finalizar el año 1.989, se realizará el mismo cálculo referido a todo el año, pagando, en su caso, el premio resultante en la nómina de Diciembre, con la salvedad que, de no haberse alcanzado el premio en el primer semestre y si en el segundo, la cantidad a pagar será igual a dos veces el premio resultante.

B) Personal adscrito a la Prima de Actividad UV: Se calculará de la misma forma, haciendo los cálculos reseñados en función de las UV.

Valor 1.988 (UP):  
 Número de puntos producidos 8.455.598  
 ..... = 13,87  
 Horas teóricas de trabajo 609.786

Valor 1.988 (UV):

Número de puntos vendidos 8.984.109  
 ..... = 14,73  
 Horas teóricas de trabajo 609.786

Si el valor se incrementa en un 6 por 100, el montante del premio será un 10 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 7 por 100, el montante del premio será un 20 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 8 por 100, el montante del premio será un 30 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 9 por 100, el montante del premio será un 40 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 10 por 100, el montante del premio será un 50 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 11 por 100, el montante del premio será un 60 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 12 por 100, el montante del premio será un 70 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 13 por 100, el montante del premio será un 80 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 14 por 100, el montante del premio será un 90 por 100 del Plus Convenio.

Si el valor se incrementa en un 15 por 100, el montante del premio será un 100 por 100 del Plus Convenio.