

**25940** *RESOLUCION de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1991, 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, 10 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima»

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CASA BUADES, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**NORMAS GENERALES**

- Art. 1º.— **OBJETO.**— El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Casa Buades S.A. y los trabajadores, incluidos en sus ámbitos personal y territorial.
- Art. 2º.— **AMBITO TERRITORIAL.**— El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Casa Buades S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.
- Art. 3º.— **AMBITO PERSONAL.**— El presente Convenio, se aplicará a todo el personal de la empresa Casa Buades, S.A., cualquiera que sea su forma de contratación y lugar donde presta sus servicios, sin que suponga discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- Art. 4º.— **AMBITO TEMPORAL.**— Independientemente del registro por la Autoridad Laboral, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.991 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.992, excepto en los asuntos económicos y sociales, que serán objeto de negociación para 1.992.
- Art. 5º.— **DENUNCIA.**— La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones 15 días antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.
- Art. 6º.— **PRORROGA.**— Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o pacto que lo sustituya.
- Art. 7º.— **CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.**— Las condiciones económicas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y computadas globalmente y por su valor anual, se establecen con el carácter de mínimas.  
De ser promulgada Ley, que mejore algún articulado del Convenio, se aplicará lo que proceda, de acuerdo con los plazos y condiciones fijadas por la mencionada Ley.
- Art. 8º.— **DERECHO SUPLETORIO.**— Las disposiciones acordadas en este Convenio, se le concede prevalencia sobre todo cuando no contradiga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, estando en todo lo no previsto en este Convenio, a lo estipulado en dicho Estatuto y demás disposiciones vigentes.
- Art. 9º.— **VINCULACION A LA TOTALIDAD.**— Ambas partes se declaran conformes y tanto los trabajadores como la empresa están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que en caso de no averse aprobado algún artículo por la Delegación de Trabajo, no será aplicado y tendrán ambas partes la obligación de reconsiderarlo en conjunto hasta llegar a un acuerdo.
- Art. 10º.— **GARANTIAS PERSONALES.**— Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personas" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.
- Art. 11º.— **ABSENTISMO.**— Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Empresa supone el absentismo, y entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

De igual forma son conscientes del grave quebranto que para la economía produce el absentismo, así como la necesidad de reducirlo dado su negativa incidencia en la productividad, y para conseguir estos objetivos, acuerdan:

- Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.
- En orden a la reducción y control del absentismo, por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medida.

- Art. 12º.— **COMPETENCIA DESLEAL.**— Los trabajadores afectados por el presente Convenio, no podrán prestar servicios fuera de la jornada laboral de su empresa, en empresas del mismo ramo, o distintas empresas que pudieran tener relación profesional con la nuestra. Tampoco podrán realizar trabajos en empresas de distinto ramo, si no son declarados de alta en seguros sociales y mutualidades.
- Art. 13º.— **CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS.**— Queda convenido que durante la vigencia de las condiciones pactadas de este Convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando las partes cumplan con los compromisos contraídos.
- Art. 14º.— **COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.**— Para resolver las dudas que puedan surgir en cuanto a la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se constituye una Comisión Mixta formada por ambas comisiones deliberadoras. En los casos de que no se llegase a un acuerdo, someterían sus diferencias a la Autoridad Laboral.
- Art. 15º.— **COMPETENCIA DE LA COMISION.**— La interpretación de las normas y preceptos del presente Convenio, serán de la competencia de la Comisión Mixta que se crea, sin menoscabo de las funciones específicas que por imperativo legal le están encomendadas a los Organismos Administrativos y Jurisdiccionales.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta, serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de los problemas y gestiones que le sean sometidos por las partes.
- Conciliación facultativa de los conflictos colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- Cuando otras actividades tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Mixta no estarán nunca en pugna con las encomendadas por disposiciones legales a las Autoridades Laborales o a la Magistratura de Trabajo. La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes así lo exigieran.

**CAPITULO II**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- Art. 16º.— **ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO.**— La Organización Práctica del Trabajo con sujeción a este Convenio y a la Legislación Vigente es facultad de la Dirección de la Empresa que informará y consultará al Comité de Empresa en la toma de decisiones, que por Ley y Convenio afecten a sus competencias en un plazo de 15 días, salvo que la urgencia de la decisión no lo permita.

En los casos de urgencia antes citados, subsistirá el derecho del Comité a ser informado de las decisiones adoptadas por este procedimiento.

La información y consulta al Comité de Empresa o la emisión de informes por el mismo, será previa a la implantación de la decisión empresarial.

Dentro de la información y documentación al Comité figura la siguiente:

- Recibir información, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- De los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- Emitir informe, con carácter previo de la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por esta, sobre las siguientes cuestiones:
  - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de Organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contratos de trabajo suscritos que se utilizan en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

**Art. 17º.- CLASIFICACION Y REMUNERACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.-**

La clasificación y remuneración de los puestos de trabajo se detallan en el Anexo nº 1 de este Convenio.

**Art. 18º.- NORMAS SOBRE EL TRABAJO CON INCENTIVO.-** Los trabajadores que no alcancen el valor del puesto de trabajo por causas imputables a ellos mismos, percibirán sólo el del trabajo realizado que puede corresponderle por su rendimiento.

**Art. 19º.- SISTEMA RACIONALIZADO CON INCENTIVO.-** Para el control del incentivo se aplica el sistema BEDEAUX, siendo la actividad normal 60 y la óptima 80, que corresponde en incentivo, a un incremento de un 40% de la normal.

La actividad normal 60 se entiende como salario garantizado diario por jornada trabajada a rendimiento normal, salvo para los casos previstos en el artículo anterior.

**Art. 20.- ACTIVIDADES.-** Se aplica al escala BEDEAUX en la que el caro corresponde al reposo absoluto, y al valor 80, a la llamada actividad óptima, definida como: "La máxima a que trabaja un operario normal, capacitado para el puesto y debidamente entrenado, durante la jornada laboral con el descanso incluido sin quebrantamiento permanente de sus facultades físicas o mentales."

La actividad normal se fija en tres cuartos de la óptima y corresponde al valor 60.

**Art. 21.- PRODUCCION EXIGIBLE Y OPTIMA.-** Producción exigible es la que puede exigirse empleando el tiempo normal.

Producción óptima, es la que puede conseguirse empleando el tiempo óptimo.

**Art. 22.- GARANTIAS DE MEDICION.-** Con objeto de que los trabajadores tengan garantías de la correcta medición de los tiempos asignados a los diferentes trabajos, la Empresa mantendrá formados a 3 representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa, en las técnicas de fijación de tiempos y valoración de precios en los puestos de trabajo.

El mandato de dichos representantes será de 4 años, salvo que fueran revocados de forma expresa por un nuevo Comité de Empresa, en cuyo caso, este podrá proponer a la Empresa el que forme a otros trabajadores. En caso de discrepancia en la fijación de incentivos y medición de trabajos y tiempos, intervendrá necesariamente y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, con objeto de emitir juicio técnico en representación de los trabajadores. Si persistiese la falta de entendimiento se someterá la cuestión a un árbitro que será designado de mutuo acuerdo entre la empresa y comité de empresa y, si este arbitraje no es aceptado, se acudiría a la Delegación de Trabajo para su definitiva resolución. Los citados representantes tendrán facilidades, sin merma alguna de sus normales percepciones económicas.

**Art. 23º.- TRABAJOS A DESTAJO.-** Los trabajos que se realicen a destajo, se vean sujetos a las siguientes condiciones.

a) La Empresa en la medida de lo posible, acomodará a todo el personal mayor de 55 años y a todos aquellos que, por enfermedad o invalidez parcial hayan visto mermadas sus facultades, en todas las vacantes que se produzcan para aquellos puestos de trabajo que pudieran resultar más adaptados a sus condiciones físicas."

a-1) Los trabajadores comprendidos entre la edad de 60 a 63 años y todos aquellos que por enfermedad o invalidez parcial hayan visto mermadas sus facultades, en tanto no sean acomodadas a puestos de trabajo más adaptados a sus condiciones físicas, percibirán sus salarios a razón de la actividad promedio de los últimos treinta y seis meses, siéndoles exigible una actividad igual a 70, si la superaban. Caso de no llegar, percibirán la actividad que se obtenga. Los

trabajadores mayores de 63 años, percibirán sus salarios a razón de la actividad promedio de los últimos treinta y seis meses, siéndoles exigible una actividad igual a 60. Caso de no llegar percibirán la actividad que obtengan.

a-2) En todos los casos que puedan producirse derivados de los apartados a) y a-1); será preceptivo el informe de Servicios Médicos.

Se exceptúa en todo caso, aquellos trabajadores que manifiesten su voluntad de permanecer en su puesto de trabajo, o por renuncia del puesto de trabajo ofrecido.

b) Ningún trabajador con edad inferior a 18 años, podrá realizar trabajos a destajo, salvo en el caso de ostentar la categoría de especialista.

c) Cuando los trabajos a destajo puedan tener una duración hasta dos horas, se le abonará con el valor promedio que venía obteniendo habitualmente el trabajador.

d) Cuando el trabajador sea cambiado de una sección a otra, tendrá el tiempo de aprendizaje que corresponda al nuevo puesto según los períodos de adaptación establecidos. Durante este tiempo, se le abonará el jornal promedio que tuviera en la sección de procedencia.

e) Todo trabajo que no tenga precio, será abonado a jornal promedio del trabajador.

f) Todos los puestos de trabajo estarán provistos del material que sea necesario para empezar un trabajo a destajo.

g) Se intensificará la labor para que todos los puestos de trabajo vayan provistos de una hoja normalizada para cada trabajo con el precios, operaciones, métodos y descripción de las herramientas y materiales que se necesitan para realizar el trabajo.

**Art. 24º.- PRODUCTORES CON INCENTIVOS NO RACIONALIZADOS.-** Al personal que ocupe un puesto de trabajo no calificado en el sistema de incentivos directos, se le primará a una actividad media equivalente a 70 puntos BEDEAUX señalándose un condicionamiento de trabajo.

Para obtener la diferencia existente hasta la prima óptima será establecido un condicionamiento de trabajo por estimación del Jefe de Sección y en caso de discrepancia intervendrán los representantes de medición de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de este Convenio.

En el caso de no observar el productor la actividad primada por causas imputable a él mismo, sólo percibirá el salario que pueda corresponderle de acuerdo con su rendimiento. Para garantizar la correcta aplicación de este artículo, se estarán a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

**Art. 25º.- REVISION DE PRECIOS DESTAJO Y PRIMA.-** Podrá procederse a la revisión de los precios de destajo y prima por las siguientes causas:

- Mejora en métodos de trabajo o modificación de sus instalaciones.
- error en el cálculo de los precios.
- Rediseño de las piezas.
- Cambio de método operatorio
- Nuevas herramientas o utillajes o modificación de las existentes.
- Nuevos medios de alimentación de máquinas o auxiliares.
- Cambios de máquinas o instalación.
- Cualquier modificación en la materia prima utilizada para la obtención de la pieza.
- Error de transcripción.
- Se excluyen de este artículo los trabajos realizados por el encargado de la Sección o algunos ayudantes.

Cuando sea solicitada la revisión de un control, se seguirá abonando al mismo precios, hasta que se efectúe la revisión solicitada. Si pasadas las 24 horas de su petición la Sección de tiempos no hubiera atendido dicha revisión, procederán los miembros de los representantes instruidos en medición de Tiempos a efectuar la oportuna revisión, que una vez efectuadas remitirán los datos a Sec. Tiempos, a los efectos que proceda.

De existir variantes, que resulten de la revisión efectuada serán aplicadas desde la fecha de solicitud de la revisión.

La Sección de Métodos confeccionará impreso para canalizar las peticiones de Revisión de Control. Las peticiones de revisión deben ser formuladas por duplicado con entrega de un formulario al Jefe de su sección y otros en Sección de Tiempos.

Art. 26º.- **TIEMPOS DE ESPERA Y TIEMPOS DE PARO.**- Tendrán consideración de tiempos de espera, aquellos en que por causa imputable a la Empresa y ajenos a la voluntad del trabajador, debe permanecer este inactivo. En estos casos el trabajador afectado percibirá el jornal promedio.

Se conceptuarán como tiempos de paro los que sufre el trabajador por causa no imputable a la Empresa.

Existirá una provisión de seis hora anuales, no acumulables en las que el trabajador percibirá la retribución que le corresponde por jornal promedio. Las horas que excedan este cupo de seis al año, no son remuneradas.

Art. 27º.- **TRABAJOS NUEVOS.**- En los casos de trabajos nuevos o instalaciones reformadas, el personal de la Empresa estará obligado a trabajar durante el tiempo necesario para permitir su adaptación al nuevo puesto de trabajo, y determinar el tipo de los nuevos destajos percibiendo durante dicho tiempo el salario que normalmente viniera obteniendo.

En las secciones de trabajo manual, concretamente en la Sección de Esmerilado, cuando se hubiese determinado después del periodo de adaptación, el precio del destajo de una pieza de nueva fabricación se concederá a todo el personal que tuviera que realizarla en el futuro, por primera y única vez durante los dos primeros días en que efectúen la realización de este nuevo trabajo, se le abone la producción normal exigible con el valor hora promedio del productor y proporcionalmente las producciones que se obtengan, superiores o inferiores, a la normal citada. A partir del tercer día inclusive, el productor percibirá únicamente la producción realizada.

Art. 28º.- **TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.**- Cuando exista vacante y se traslade a un trabajador a un puesto de categoría superior, en dos meses consolidará dicha categoría a todos los efectos. A efectos económicos desde el primer día. Del traslado de un trabajador a una categoría superior a la suya, será informado el Comité de Empresa.

Art. 29º.- **CLASIFICACION DEL PERSONAL.**- Se revisarán anualmente todos aquellos puestos de trabajo que por evolución técnica y de maquinaria necesiten de una mayor capacitación profesional y que represente un aumento de categoría profesional.

Art. 30º.- **TRASLADOS DEL PERSONAL.**- Los traslados podrán obedecer a las siguientes causas:

- Partición del interesado, en solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a la petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- Mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- Por no reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, y oídos los oportunos informes de los servicios médicos y/o Comité de Empresa, procederá al traslado del interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

Las condiciones económicas del traslado se registrarán, dentro del obligado respeto a las que debe disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

- Necesidades justificadas de organización. En cuyo caso se aplicará como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo.

A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta la antigüedad en la sección, categoría o empresa respectivamente.

En todos los casos, a excepción del descrito en el apartado a) se respetará el salario de la categoría profesional ostentado aplicándose, en cuanto a las demás condiciones económicas, las que rijan para el nuevo puesto.

- Para los cambios provisionales se aplicarán criterios de rotación, dentro de las posibilidades de organización de la Sección respectiva. Se considera cambio provisional el inferior a tres meses.
- Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán de forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento.
- Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán preferentemente dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.
- Cuando sea de aplicación, los cambios de puesto de trabajo se realizarán en primer lugar entre personal que se ofrezca voluntario dentro del grupo profesional requerido.

- Cuando se realice un cambio a un puesto de trabajo de menor creación, o de contenido totalmente distinto, o que no se hayan desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un periodo de adaptación en función de la dificultad del puesto.

En cuanto a la información para el Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 16.

Art. 31º.- **VACANTES Y ASCENSOS.**- Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará de acuerdo con los siguientes turnos por el orden que se fija:

Por concurso - oposición entre el personal de la empresa de la categoría inmediatamente inferior. En igualdad de condiciones se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

Si efectuando el concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, la plaza vacante no resultara cubierta, se convocará nuevo concurso entre todo el personal de la Empresa.

Si tampoco se cubriera la vacante, se consumirá el turno pasando a libre elección.

En todo caso se estará a lo dispuesto, en todo momento, por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa facilitará la mayor difusión de las vacantes a cubrir y enviará copia de la misma al Comité de Empresa.

Art. 32º.- **APRENDIZAJE.**- El contrato de aprendizaje, será siempre retribuido y tendrá las siguientes características:

- Computará a partir del ingreso en la empresa, a efectos de antigüedad.
- Vendrá obligado a simultanear estudios en un centro oficial de formación profesional con el trabajo, en base a un horario flexible, cumpliendo un 80% de la jornada dentro del horario normal.
- Semestralmente se informará a la Dirección y al Comité de Empresa, a través de un informe por parte del Jefe de la Sección, de la evolución del aprendiz.
- Una vez cumplidos los 18 años, el salario no será nunca inferior al mínimo interprofesional.
- La Empresa se verá obligada a proporcionar al aprendiz todos aquellos conocimientos técnicos y prácticos que necesite durante su contrato de aprendizaje.

Art. 33º.- **TRABAJOS EN HORAS EXTRAORDINARIAS, DOMINGOS, FESTIVOS Y NOCHES.**- Únicamente se realizarán horas extraordinarias en los casos excepcionales previstos por la Ley y en cualquier caso con el máximo establecido por dicha Ley.

Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante Domingo o día festivo, la Empresa avisará al personal que debe realizar el trabajo con cuarenta y ocho horas de antelación al comienzo del mismo.

Se exceptúan de esta obligación del aviso anticipado, todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia, motivado por averías o fuerza mayor, que por la premura del tiempo no puedan ser avisados con dicha antelación.

Art. 34º.- **JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS.**- La jornada de trabajo, que será de 1800 horas anuales, estará distribuida a razón de 40 horas semanales de acuerdo con los horarios siguientes:

TALLERES	DE LUNES A VIERNES
1º Turno	De 6 a 14 horas
2º Turno	De 14 a 22 horas
3º Turno	De 22 a 6 horas
OFICINAS	De 7 a 15 horas

Se matiza especialmente que, a efectos de cumplimiento de horario, se entiende que tanto al inicio como al final de la jornada debe encontrarse el trabajador en su puesto de trabajo.

Las distintas Delegaciones Comerciales de la Empresa, establecerán el horario adecuado a las conveniencias Comerciales de la zona donde ejerzan sus actividades.

Dentro de la jornada laboral diaria de cada turno de trabajo (talleres y oficinas) se emplearán 20 minutos diarios para la merienda, de los cuales 15 minutos se consideran como trabajo efectivo a cargo de la Empresa, y siendo los cinco minutos restantes a cargo de los trabajadores.

Art. 35º.- **CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**- Dado que dicha técnica ofrece mayor productividad, ascensos, mayor satisfacción de los asalariados, mayor adaptación, evitando tensiones, mal entendidos no sólo a nivel salariales o en condiciones de trabajo sino en justicia y respeto a la

dignidad humana se deberá de implantar dentro del presente convenio.

Salvo causas de fuerza mayor, se deberá iniciar dicho proceso a primeros de Octubre.

**Art. 36º.- CONTROL DE HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCION.-**

Para el control de herramientas y elementos de protección, se establecerán fichas individuales en las que se señalarán las entregas a cada productor, así como los cambios y sustituciones.

El trabajador deberá dar cuenta a la Dirección de cualquier anomalía que observe en las herramientas y elementos de protección a su cargo.

Periódicamente se efectuará un inventario de comprobación de las prendas de trabajo, herramientas y elementos de protección propiedad de la Empresa que obren en poder de los productores. Los que encuentren a faltar en el momento del inventario, serán descontados al productor a razón del valor que resulte de acuerdo con el tiempo de servicio.

El personal que cause baja en la Empresa, antes de percibir la liquidación de sus haberes deberá devolver las prendas de ropa, herramientas y elementos de protección.

Los que no devolvieran, le serán descontados de la liquidación a razón del valor que resulte, determinado de acuerdo con el tiempo de servicio de los mismos, respecto al tiempo de duración fijado.

**Art. 37º.- REGISTRO DE PERSONAL.-** Anualmente se publicará el Registro General de Personal de acuerdo con lo establecido en la Ley vigente.

El citado registro será publicado dentro del primer semestre del año, y las reclamaciones que contra el mismo fuesen formuladas, serán cursadas por mediación del Comité de Empresa ante la Dirección, quien resolverá sobre las mismas en un plazo de 15 días.

**Art. 38º.- SALUD LABORAL.-** En todo lo referente a esta materia serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. del 9 de Marzo de 1.971 y normas complementarias concordantes.

Se potenciará la actuación del Comité de Salud Laboral, que será informada periódicamente por la Dirección de todas aquellas decisiones relativas a Tecnología y organización del Trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

La empresa potenciará la formación del personal en estas materias.

En la medida de lo posible, se tenderá a establecer un presupuesto anual para financiar las medidas de protección y salud.

Para componer el Comité de Salud Laboral, de cada sección será nombrado un productor. Para su nombramiento el Comité propondrá a la Dirección de la Empresa, para su aprobación, lista de aspirantes hasta 3 candidatos por sección.

También lo integraran dos miembros del Comité de Empresa, designados por el mismo, uno de los cuales deberá ejercer la función de Secretario.

**Art. 39º.- VESTUARIOS.-**

a) Se habilitará un armario para cada trabajador que lo solicite.

b) Los vestuarios estarán provistos de jabón homologado, jabón desengrasante y agua caliente.

El Comité de Seguridad e Higiene estudiará el sistema de colocar toallas u otro procedimiento adecuado para secarse las manos.

c) Los vestuarios se mantendrán en las óptimas condiciones de higiene y seguridad.

Estas instalaciones estarán condicionadas al uso obligatorio de las mismas.

**Art. 40º.- PRENDAS DE TRABAJO.-** La Empresa facilitará a todo el personal que lo solicite, una prenda de verano y otra de invierno, siendo obligatorio el uso de las mismas. Dicha ropa será adecuada a la temporada fijada para su uso.

Para el personal de oficinas, se dará una sola prenda anual.

Las características de las mismas irán a criterio de la Empresa, teniendo en cuenta el informe que previamente habrá emitido el Comité de Seguridad e Higiene y de acuerdo con la normativa legal vigente.

El departamento de Personal podrá incluir la entrega de más de una prenda anual, en aquellos casos en que la naturaleza de trabajo así lo requiera.

Se procurará que la entrega de ropa para el verano sea la 1ª. quincena de Mayo y para el invierno la 1ª. quincena de Octubre.

**Art. 41º.- REVISIONES MEDICAS Y SERVICIO MEDICO DE EMPRESA.-** Cualquier trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual, quedando bajo criterio facultativo la reducción en la periodicidad de las mismas.

En todos los demás aspectos se atenderán a lo dispuesto en el Reglamento de servicios médicos de empresa, regulado en la Orden del 21-11-59 del Ministerio de Trabajo (B.O.E. 284 de 27).

Los servicios médicos instruirán un grupo de 2 a 3 socorredores, por turno de trabajo para mejor funcionamiento de los servicios.

Se establecerá un plan de formación adecuado para las personas que hayan de llevar a cabo la función de socorredores.

**Art. 42º.- FORMACION PERMANENTE.-**

1º.- Facilitar la formación adecuada al personal a través de programas de formación y preparación.

2º.- Sentar el principio de que la formación que se facilite sea de acuerdo con las necesidades de la empresa y que esté abierta a todo el personal.

**Art. 43.- PERIODOS DE ADAPTACION.-** Se detallan en el anexo nº 2.

Se procurará flexibilizarlos al máximo, a fin de adecuarlos a las necesidades que puedan ir surgiendo de la evolución normal de la Empresa.

**CAPITULO III**

**ASUNTOS SINDICALES**

**Art. 44.- COMITE DE EMPRESA.-** Los derechos, funciones y garantías del Comité de Empresa y sus miembros serán las que en cada momento de termina la legislación vigente al respecto.

El crédito de horas sindicales de que dispone el Comité de Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, será acumulable en uno o varios de sus miembros siempre que no excedan el número total de horas mensuales que prevea al respecto dicho Estatuto.

La acumulación se efectuará entre miembros del mismo sindicato o coalición correspondiente.

Para efectuar dicha acumulación se efectuará comunicación por escrito a la Dirección de Personal, con una antelación mínima de 10 días a su utilización, con la conformidad del miembro cedente y el beneficiario.

La interpretación de este artículo se hará, en todo caso, de acuerdo entre los Delegados Sindicales y la Dirección de Personal.

En el caso de que coincida en una misma persona el cargo de Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa, esta persona dispondrá de un crédito adicional de 10 horas, en razón de su cargo.

**CAPITULO IV**

**ASUNTOS ECONOMICOS**

**Art. 45º.- PERIODOS DE PAGO.-** En el mes de Enero de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, se confeccionará el calendario de pagos que tendrá carácter provisional hasta la publicación del Calendario Laboral y la firma del Convenio Colectivo.

**Art. 46º.- ANTICIPOS.-** Cualquier trabajador tendrá derecho a un anticipo semanal a cuenta del trabajo ya realizado sin que exceda del 90% de aquel.

Los anticipos se abonarán el jueves de cada semana.

En el caso de que el jueves fuera festivo, el anticipo se abonará el miércoles. Los anticipos podrán ser solicitados hasta el martes a las 9.30 h. de la misma semana. Pasada dicha fecha, se atenderán en la semana posterior.

**Art. 47º.- RETRASO DE DEVENGOS.-** Si por avería o por otra causa no pudiera realizarse el cálculo de los devengos en las fechas previstas, la empresa procederá al pago de un anticipo a cuenta.

Art. 48º.- **BIENIOS Y TRIENIOS.**- Los bienios y trienios, con un tope máximo de cinco, empiezan a contar desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.

A cada bienio o trienio se le asigna el equivalente a 1.138.- Pts. mensuales.

Art. 49º.- **PAGAS EXTRAORDINARIAS.**- Se calcularen de la siguiente forma:

a) **Gratificación de Verano.**-

30 días sobre salario convenio más antigüedad según la tabla de salarios que figuran en el anexo nº.3. Esta gratificación, se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer semestre del año.

Esta gratificación se abonará el 12/Julio/1991.

b) **Gratificación de Navidad.**-

Una mensualidad sobre salario real más antigüedad.

Se entiende por salario real a efectos de paga extraordinaria el devengado en la jornada laboral normal con exclusión de las horas extraordinarias y demás devengos.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el segundo semestre del año. Para el cálculo de la paga de Navidad de operarios, se empleará como base los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre. Se abonará el 18/Diciembre/1991.

c) **Gratificación de Pascua.**-

7 días sobre salario real standart de un mes.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el 1º trimestre del año. Su pago se efectuará la semana anterior a dicha festividad.

La paga de operarios se abonará a razón de 3 días a promedio, más 1 festivo, más la parte proporcional a 7 días de la antigüedad standart del mes.

**NOTA.-**

A efectos de trabajo efectivo, se considera únicamente el realizado dentro de los periodos señalados no incluyéndose en los mismos las situaciones de I.L.T. por enfermedad.

El personal en situación de baja por Servicio Militar se estará a lo reglamentado para las gratificaciones de Navidad y Verano, excluyéndose de estos preceptos la de Pascua.

Art. 50º.- **PLUS DE NOCTURNIDAD.**- El trabajo realizado por el tercer turno, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonará con un recargo del 30% sobre el total devengado en las horas comprendidas en el periodo antes indicado.

Art. 51º.- **HORAS EXTRAS.**- Las horas extras se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario real.

La normativa que regirá sobre las normas y la formula a emplear, se detallan en el anexo nº.3.

Art. 52º.- **SALARIO DOMINGOS Y FESTIVOS.**- Se indican en el anexo nº.3 del Convenio.

Art. 53º.- **VALORES PUESTO DE TRABAJO.**- Segun lo especificado en el anexo nº.1.

Art. 54º.- **RETRIBUCION.**- Las retribuciones del personal son las detalladas en los anexos nº.1 y 3 del presente Convenio quedando incluido en ambas tablas el plus de distancia.

Los domingos y festivos se percibirán de acuerdo con lo especificado en el anexo nº.3, así como también las pagas extraordinarias y cuyo calculo se ajustará a la normativa del art. nº. 49.

Las retribuciones del personal en general sufren un aumento del 7% para 1.991.

Art. 55º.- **DESPLAZAMIENTO VEHICULO PROPIO.**- Los desplazamientos que yo luntariamente realice el trabajador con su vehiculo para servicio de la empresa, se abonará a razón de 21 Pts. por kilómetro.

Este importe, se modificara si durante el año hubiese algun aumento en el precio del combustible, para lo cual se reunirá la Comision de Interpretacion y Vigilancia del Convenio. Se tomara como base aplicar minimo, el porcentaje que hubiese aumentado el precio de la gasolina de 96 octanos.

**CAPITULO V**

**ASUNTOS SOCIALES**

Art. 56º.- **SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES.**-

Existe un Seguro Colectivo de Vida y Seguro de Accidentes establecido por la Empresa como complemento de prevision, en base a las siguientes condiciones:

- a) Para poder acogerse al beneficio del Seguro Colectivo de Vida y Accidentes, debe llevarse como minimo un año de antigüedad en la Empresa.
- b) La fecha de antigüedad se computará a partir del 1º del mes siguiente a la fecha de entrada.
- c) Las cuotas del Seguro de Vida y Accidentes seran satisfechas por la Empresa en su totalidad.
- d) El personal que cese en la Empresa y el que se jubile por razon de edad reglamentaria o voluntaria, cesaran en el disfrute de los derechos a percibir por el Seguro de Vida y Accidentes.

Art. 57º.- **LICENCIAS CON DERECHO A ABONO A SALARIO REAL.**- Se consideraran faltas al trabajo con derecho a abono a salario real, los casos que se especifican:

CAUSAS QUE SE JUSTIFICAN	DIAS DE LICENCIA	PERSONAS QUE DAN LUGAR AL DERECHO
a) Fallecimiento	Tres días naturales	Padres, hijos y conyugos. Así mismo, cualquier otra persona que conviva con el interesado.
b) Fallecimiento	Doce días naturales (excepto domingos)	Abuelos, nietos, hermanos políticos y naturales, padres políticos e hijos políticos.
c) Boda	Un día natural	Padres, hijos y hermanos.
d) Contraer Matrimonio	15 días naturales	El interesado. (Estos días podran ser disfrutados cuando el solicitante lo quiera, con posterioridad a la boda, dentro del año.
e) Nacimiento	Tres días laborables (sin contar sábados)	Hijos
f) Ingreso en clínica u operación que requiera hospitalización.	Hasta 2 días naturales	Padres, hijos, conyugos, padres políticos y el interesado. Así mismo, cualquier persona que conviva con el interesado.
g) Pequeñas intervenciones quirúrgicas o asistencia imprevista al servicio de urgencias en horas de trabajo.	Hasta 1 día natural (En los casos que afecte al interesado, este permiso se puede ampliar hasta 2 días)	Padres, hijos, conyugos y el interesado. Así mismo, cualquier persona que conviva con el interesado.
h) Cambio de domicilio	Un día natural	El interesado.
i) Asistencia por prescripción facultativa a especialistas médicos, incluyéndose también los casos de análisis de sangre y radiografías.	Hasta 22 horas anuales	El interesado.

Tendra esta misma consideracion la visita previa al medico de cabecera, cuyo resultado sea la prescripcion mediante volante de visita a especialista, analisis de sangre o radiografías.

Para la aplicacion de este apartado se confeccionara un impreso/justificante que se debere cumplimentar en cada caso.

Los casos que puedan dar lugar a dudas así como los que, razonablemente, necesiten superar el tope marcado, serán resueltos de acuerdo entre Comité de Empresa y Dirección de Personal.

Los casos contemplados en este artículo sin de aplicación al personal que - en el momento de producirse el hecho camante este en situación activa dentro de la empresa.

Cuando en los apartados a, b, e, f, el trabajador tenga que desplazarse fuera de la Isla, tendrá derecho a dos días naturales más de los establecidos.

En el apartado a), dos días de licencia deberán ser laborables, no considerándose como tal los sábados.

Todas las licencias relacionadas, deberán ser debidamente justificadas para su abono.

Art. 58.- **PERMISOS NO ABONABLES.**- Se entiende por permiso no abonable, - aquel que por cuestiones justificables, de carácter personal necesite un periodo máximo de 30 días naturales para resolverlo.

En este caso el permiso no podrá ser computado como excedencia - ni existirá ninguna pérdida de los derechos adquiridos.

Cualquier permiso o licencia deberá ser debidamente justificado.

En caso de permiso no abonable, La Empresa dará la baja al trabajador con respecto al I.N.S.S.

La decisión de la Empresa, a la hora de conceder el permiso, será inapelable.

Art. 59.- **PERSONAL FEMENINO.**- Bajo recomendación médica se proporcionará a la mujer embarazada un trabajo no a destajo, cobrando el jornal promedio de los últimos tres meses.

Si las condiciones de trabajo no fueran las más adecuadas a su estado, pasará a una Sección donde las condiciones no le sean nocivas.

La mujer embarazada, que dé a luz en el periodo de disfrute de vacaciones, interrumpirá las mismas, terminando de disfrutarlas cuando cause alta de maternidad, de común acuerdo con la Empresa, dentro del año natural.

Art. 60.- **BAJAS POR ENFERMEDAD.**- En caso de baja de enfermedad que se produzca una hospitalización de, al menos 48 hrs. naturales, la empresa abonará la diferencia hasta el 100% del salario real durante un periodo máximo de 60 días.

En los casos de que el obrero por falta de camas en la Residencia Sanitaria, fuese trasladado a hospitalización domiciliaria, se considerará comprendido en este apartado previa presentación del oportuno justificante en el que debe hacerse constar la causa del traslado.

Se incluye dentro de este apartado los casos de fracturas importantes (brazos, piernas, columna, cráneo y costillas), - que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas.

Se excluyen de este artículo los casos de maternidad.

El personal que estuviera de baja por I.L.T. durante el periodo de vacaciones, percibirá el 100% de su salario correspondiente al mismo.

Art. 61.- **BAJAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO.**- Se abonará al personal que cause baja por accidente de trabajo, el 100% de sus haberes, que debería percibir normalmente, trabajando.

Art. 62.- **SECCIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA.**- La Empresa tiene fundada una Sección Cultural y Deportiva y cuyo objeto, es contribuir a la formación Cultural y Deportiva y al esparcimiento del personal y fomentar el trato cordial entre los compañeros de trabajo y familiares. Para atender a sus necesidades económicas la Sección cuenta con las cuotas mensuales del personal y la aportación de la empresa para alcanzar los máximos fines culturales y deportivos que sus medios económicos permitan.

Dada la contribución de los trabajadores en esta Sección Cultural y Deportiva, estos deberán estar representados en la misma, con dos miembros del Comité de Empresa.

Anualmente y de acuerdo con sus medios, la Sección Cultural y Deportiva, confeccionará la distribución de los importes a conceder por Becas para facilitar el desarrollo del deporte.

Para la distribución de las becas de estudios, se formará una comisión de cinco miembros, de los cuales dos pertenecerán al Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Como ayuda económica concederá a todos los productores 1.000,- ptas. mensuales para cada hijo subnormal reconocido por el Instituto Nacional de Previsión.

Art. 63.- **CANTINA.**- Se formará una comisión compuesta por un miembro de la Dirección y otro del Comité de Empresa, para tratar los temas relacionados con la Cantina.

Art. 64.- **TORNOS DE TRABAJO.**- Con el fin de que puedan turnarse en el cuidado de los hijos, la Empresa procurará adaptar a los trabajadoras (cónyuges) en diferentes turnos de trabajo dentro de las posibilidades de trabajo, salvo renuncia de los interesados.

Art. 65.- **FALTAS.**- A efectos laborales, se entiende por faltas, toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestas por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, por la derogada Reglamentación de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica.

Art. 66.- **RETIRO VOLUNTARIO.**- La Empresa abonará a sus trabajadores que voluntariamente se jubilen, las siguientes cantidades según la edad.

A los 55 años	900.000,- ptas.
" " 60 "	800.000,- ptas.
" " 65 "	600.000,- ptas.
" " 70 "	400.000,- ptas.
" " 75 "	340.000,- ptas.

Art. 67.- **VACACIONES.**- Las vacaciones anuales para conocimiento del personal, en general deben estar señaladas antes del 1 de Mayo de cada año.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables y se disfrutarán en 1.991 de la siguiente forma:

- Del 11 de Agosto al 6 de Septiembre, ambos inclusive.
- Los restantes 11 días se disfrutarán el 23, 24 y 27/12/91.

Se establecen para 1.991 2 puentes adicionales cuya fecha de disfrute se acordarán entre Empresa y Comité.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario real standard.

El cálculo para operarios se hará a razón de 22 días a promedio, más antigüedad standard, más el promedio mensual de domingos y festivos.

Por cada bienio o trienio que tenga el trabajador al iniciar las vacaciones la empresa le abonará completamente el Premio de Antigüedad, un día de salario real más antigüedad.

El salario y premio de vacaciones serán proporcionalmente a los días de trabajo realmente trabajados desde el 1 de Enero anterior a la fecha de su disfrute computado, a estos efectos, como días trabajados, los de ausencia por enfermedad o accidente, pero no las ausencias injustificadas.

El personal que al inicio de las vacaciones se encuentra en situación de baja por Accidente de Trabajo, al ser dado de alta, disfrutará las vacaciones, señalándose las fechas del disfrute de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, dentro del mismo año natural.

La Empresa dentro del año en curso, facilitará el disfrute y cobro de las vacaciones en fecha distinta de la acordada en convenio, en las siguientes situaciones:

- a) En caso de enfermedad común con hospitalización con cargo a la Seguridad Social, y por el tiempo en que esté efectivamente internado en establecimiento hospitalario, más una convalencia posterior a 15 días, en propio domicilio.
- b) En caso de intervención quirúrgica precedida de hospitalización, se contarán los días de hospitalización anteriores y posteriores a la intervención, más una convalencia posterior de hasta 15 días, en propio domicilio.
- c) En los casos de parto, se contarán únicamente los días de hospitalización.
- d) Los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización se consideran excluidos.
- e) En los casos de Accidente no laboral, se estará a lo detallado en los apartados a, b, e d. Se incluyen dentro de este beneficio los casos de fracturas importantes (brazos, piernas, columna, cráneo y costillas), - que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas.
- f) Todas estas situaciones, tendrán como límite la cantidad de vacaciones acordadas por convenio, y deberán ser justificadas con documento de la Seguridad Social.
- g) Los casos detallados en los apartados anteriores a, b, d y e, sólo tendrán esta consideración cuando coincida con los días de vacaciones acordadas por convenio.
- h) Las Delegaciones comerciales, podrán disfrutar las vacaciones anuales en la fecha que consideren más conveniente a sus fines comerciales, dentro de las costumbres de la provincia donde estén establecidas. Deben quedar establecidas las fechas del disfrute de las vacaciones anuales, antes del 1 de Abril de cada año.

1) Las vacaciones y puentes de trabajo serán negociados en su distribución en el primer trimestre de cada año natural.

Art. 68.-

**HERMANDAD 1/4 DE SIGLO.** - La Empresa para premiar a los productores pertenecientes a la Hermandad 1/4 de Siglo formada por el personal que lleva como mínimo 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, establece un premio que se concederá en el momento de su jubilación.

Este premio tendrá como bases las que a continuación se detallan:

**PRIMERO.- NORMATIVA.-**

- a) Será indispensable estar en situación de alta en la Empresa para su percepción.
- b) Importe mínimo del premio (25 años ininterrumpidos de servicios).  
- 150.000,- Ptas.-
- c) Por cada año de antigüedad, se concederán 15.000,- ptas.
- d) El tope máximo de ptas. a percibir será de 325.000,- ptas.
- e) Las cantidades a que sea acreedor un miembro de la Hermandad, serán percibidas a la fecha de su jubilación considerándose como edad mínima, a partir de los 60 años.
- f) Los casos de incapacidad total y absoluta para toda clase de trabajo, siempre que pertenezca a la Hermandad 1/4 Siglo, considerándose como fecha aquella en que produzca la citada calificación oficial, del organismo competente.
- g) En caso de fallecimiento del percceptor, será liquidada a sus herederos legítimos la cantidad que le pudiera corresponder según apartados a, b y c.

**SEGUNDO.- SITUACIONES ANTERIORES.-**

- a) Al personal que pertenece a la Hermandad 1/4 de Siglo y que en fecha 31/12/84 se encuentra en la situación de jubilado, recibiendo un complemento de pensión, se le reconocen los derechos actuales, hasta dicha fecha, quedando a partir de la misma año cualquier aumento en las cantidades que perciben.
- b) Al personal que actualmente percibe pensión por viudedad, se le reconocen los derechos actuales hasta la fecha 31/12/84 quedando nulo todo aumento a partir de dicha fecha.

A partir del 1/1/85 queda suprimido el derecho a percibir viudedad.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**1.- REVISION SALARIAL**

Si al 31 de Diciembre de 1991 la inflación anual del I.P.C. fuese superior al 6,50% se practicará una revisión en el salario con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1991.

**2.- FORMACION PROFESIONAL**

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan crear una comisión paritaria de formación que se dedicará a tareas de formación profesional, al estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la formación profesional, al estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la formación y el reciclaje de trabajadores dentro del marco de este convenio.

**3.- NO DISCRIMINACION**

"No podrá existir discriminación de las personas, ni positiva ni negativa, en razón de su sexo.

Se atenderá, por tanto, a la capacidad de las personas para desempeñar una labor o puesto de trabajo, sin que tenga influencia en ello su condición masculina o femenina".

**4.- PREMIO A LAS SUGERENCIAS POR MEJORA DE METODOS**

Tiene carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso del trabajo productivo: bien de seguridad, productividad o calidad mediante modificación, supresión o simplificación de alguna fase del proceso.

**SISTEMA** El trabajador presentará por escrito las sugerencias al Comité de Empresa el cual las hará llegar al Jefe de Fabricación.

**PREMIO** Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible, a juicio de la Dirección, se establecerá un premio único e irrepetible que consistirá en un 15% del ahorro efectivo producido en una anualidad, con el tope de una mensualidad de salario real.

En casos especiales, en los que se produzcan ahorros muy significativos, se estudiarán conjuntamente entre empresa y comité la mejora de este premio.

**AMBITO** Están excluidos del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (Dy.º Métodos, Organizadores, Jefes, Encargados, etc....).

**ANEXO N° 1**

- VALORES HORA PUESTO DE TRABAJO - 1.989

- PRECIOS PROVISIONALES

**NOTA GENERAL**

A partir del 1-6-87, quedan nulas todas las primas y gratificaciones de trabajo, por haber sido incluidas en los nuevos valores hora que establece el actual Convenio.

**PRECIOS PROVISIONALES**

SON AQUELLOS QUE SE ESTABLECEN CUANDO UN TRABAJO PRESENTA DIFICULTADES ANORMALES QUE OBLIGAN A RECONSIDERAR LOS TIEMPOS Y PRECIOS.

EL PRECIO QUE PUEDE SER ESTABLECIDO POR ESTA CIRCUNSTANCIA; PRECISA LA APROBACION DE LA SECCION DE TIEMPOS, Y SOLAMENTE SIRVE PARA DICHO TRABAJO O PARTIDA.

PARA MEJOR DETALLE SE INDICA QUE DE REPETIRSE NUEVAMENTE LA MISMA CLASE DE TRABAJO Y PRESENTAR ANOMALIAS; ES NECESARIO ESTABLECER UN NUEVO PRECIO PROVISIONAL, CON LA APROBACION DE LA SECCION DE TIEMPOS PUES NO ES VALIDO NINGUN PRECIO PROVISIONAL ANTERIOR.

**NOTA - ADAPTACIONES COMPLEMENTARIAS**

En todas las Secciones de la Empresa, se detallarán aquellas piezas o griferías que por las circunstancias concurrentes en su día (estado de las piezas, cantidad a fabricar, frecuencia por el operario en dicho trabajo, etc.) precise el trabajador de un periodo de adaptación complementario.

A tal fin, serán relacionados en cada sección aquellos casos que puedan constituir objeto de este estudio para su aprobación por el Departamento Técnico.

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
SERVICIOS AUXILIARES, AYUDANTE ALMACEN, LIMPIEZA -- TRICLORO, TORNO BENDINI, TORNO DINN .....	1	456,78	639,51
TORNOS C.M.C. TORNOS REVOLVER, TORNOS DNE, AUXILIARES TORNOS-AUTOMATICOS, TALADRADORAS Y ROSCADQ RES, MAQUINAS TRANSFERTS...	2	472,21	661,14

**SECCION METALISTERIA**

CURVAR EN MAQUINA BANNING, CABEAR-TROCEAR-QUITAR REBABAS, TALADRADORAS, TORNOS REVOLVER, TRABAJOS VA RIOS NORMALES EN BANCOS Y TORNOS, TRABAJOS RECUPERACION EN BANCOS Y TORNOS	1	456,78	639,51
PROBADO P/E.....	1	456,78	639,51
SOLDADURA MANUAL Y SEMI-AUTOM. ....	2	472,21	661,14

SECCION FUNDICION

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
NOYOS, RETOQUE NOYOS, PINTADO, MONTAJE NOYOS, PREPARACION ALAMBRES, CONTROL DE SALIDA, BOMBOS .....	1	456,78	639,51
NOYOS Y RASCADO NOYOS, DESBASTE BANDA Y DISCO, PREPARACION DE ARENAS .....	2	472,21	661,14
MANTENIMIENTO SECCION, RECUPERACION METALES, PREPARADOR MAQ. NOYOS .....	3	477,35	668,33
COQUILLERO MANUAL, COQUILLADORAS, BAJA PRESION, CORTAR COLADAS, HORNOS REFINERIA, TOCHERO .....	4	491,52	688,17
JEFE DE EQUIPO .....		549,47	730,79

SECCION PRENSAS

CORTAR TIRAS Y CUADROS, SELECCION ARANDELAS, SERVICIOS AUXILIARES, TALA-DRADORA MESA, PRENSAS TROQUELAR, VIBRADOR WASCH .....	1	456,78	639,51
PRENSAS FORJAR .....	2	472,21	661,14

SECCION PLASTICOS

MAQUINAS INYECTAR PLASTICOS ELIMINACION COLADAS, METALIZADO PLASTICO, PINTADO, SAGRIGRAFIADO, TAMPOGRAFIADO, MECANIZADO PLASTICO, ESMERILADO, PULIDO; PEGADO, RECOCIDO PLASTICOS, PRESECADO, TRITURACION MATERIAL, MOLINO MEZCLADO. ....	1	456,78	639,51
JEFE DE EQUIPO .....	688,44		
PREPARADOR M. INYECTAR (G-4) .....	4	491,52	688,17

SECCION ESMERILADO Y PULIDO

LIMPIEZA ASPIRADORES, AUXILIAR RK .....	1	456,78	639,51
FABRICACION PASTA .....	2	472,21	661,14
PULIDO MAQUINA AUTOMATICA MAQUINISTA RK. ....	3	477,35	668,33
RECUPERACION, ESMERILADO LOSER Y MAPE, PULIR Y REPULIR MANUAL, SOLDADURA ARCON .....	4	491,52	688,17

DETALLE PUESTO TRABAJO	GRUPO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
JEFE DE EQUIPO ES.-PU. (G-6). REPULIDO Y VERIFICADO.			
MANTENIMIENTO Y PREPARADOR (G-6) .....	6	399,55	787,42

SECCION GALVANO

INSPEC. PULIDO Y COLGAR PIEZAS, DESNIQUELAR Y -DESCROMAR, MAQUINISTA CROMO, INSPECCION CROMO Y DESCOLGAR, REPULIR CROMO, MANTENIMIENTO PLANTA SERVICIOS VARIOS. ....	1	456,78	639,51
JEFE DE EQUIPO .....		491,52	688,17

SECCION TRATAMIENTOS

CARGA Y DESCARGA BASTIDORES, DESPINTAR, SERVICIO AUXILIARES, LIMPIEZA TRICLORO, CHORREADO .....	1	456,78	639,51
SATINAR .....	2	472,21	661,14
VERIFICACION .....	3	477,35	668,33
PINTAR, BAÑOS LATON PULIDO Y ORO, BAÑO DE CROMO NEGRO; SUPERVISOR BAÑOS .....	4	491,52	688,17
JEFE DE EQUIPO .....	5	517,25	724,00

SECCION MONTAJE

MONTAR Y VERIFICAR, RECUPERACION, EMPAQUETADO, MAQUINAS AUTOM., SOLDADURA, VERIFICAR ESTANQUEIDAD Y CAUDAL .....	1	456,78	639,51
MANDO LINEA PSB, MAQUINA AUTOMATICA MONTAR .....	4	688,17	
JEFE DE EQUIPO .....	5	724,00	

SECCION EXPEDICIONES

PRECINTADOR, BASCULA, CONTROL MUELLE, PALETIZAR, PREPARADOR PEDIDOS, EMBALADOR, CARRERILLERO, UBICADOR .....	2	472,21	661,14
SUPERVISOR, JEFE DE EQUIPO .....	6	787,42	
POLIVALENTE EXPEDICIONES. ....		517,25	724,00

SECCION ALMACENES

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
AUXILIARES ALMACENES	2	472,21	661,14
PEON ALMACENES	1	456,78	639,51
CLASIFICADOR PIEZAS	2	472,21	661,14
ALMACENEROS (G-5)	5	517,25	724,43

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	VALOR PUESTO DE TRABAJO	PERSONAL DESTAJISTA	
			VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
PINTOR, CARPINTERO, ALBA- ÑIL; PERSONAL LIMPIEZA	1	456,78		
JEFE DE EQUIPO	3	668,33		

SECCION CONTROL DE CALIDAD

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
CONTROL 100x100 SECCION	1	456,78	639,51
CONTROL 100x100 RCP...	2	472,21	661,14
INSP. VOLANTE SECCION	2	472,21	661,14
INSP. RECHACES Y DEVOL.	2	472,21	661,14
INSP. GENERAL INT.SEC.	3	477,35	668,33

PROFESIONALES

OFICIALES 1ª		OFICIALES 2ª		OFICIALES 3ª	
ACTIVIDAD	PRECIO	ACTIVIDAD	PRECIO	ACTIVIDAD	PRECIO
60	599,55	60	581,53	60	566,11
61	609,10	61	591,04	61	574,36
62	618,55	62	600,06	62	583,11
63	627,67	63	609,10	63	591,85
64	637,31	64	618,14	64	600,62
65	646,60	65	627,18	65	609,38
66	656,03	66	636,18	66	618,14
67	665,20	67	645,22	67	626,90
68	674,78	68	654,26	68	635,62
69	684,08	69	663,29	69	644,40
70	693,55	70	672,32	70	653,06
71	702,84	71	681,35	71	661,94
72	712,26	72	690,38	72	670,68
73	721,58	73	699,40	73	679,42
74	731,00	74	708,43	74	688,18
75	740,31	75	717,48	75	696,95
76	749,75	76	726,49	76	705,70
77	759,06	77	735,53	77	714,15
78	768,48	78	744,55	78	723,21
79	777,79	79	753,59	79	732,11
80	787,42	80	762,97	80	742,37

Los oficiales de las secciones de Maquinaria y Mantenimiento quedaran con valores fijos actividad 80.

Los oficiales de Tornos seran situados dentro de la escala de valores correspondiente a su categoria.

SECCION POLIVALENTES

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	VALOR PUESTO DE TRABAJO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
POLIVALENTES Grales. Intersec. en periodo de formación			
De 0 a 3 meses		456,78	639,51
De 3 a 6 meses		472,21	661,14
De 6 a 9 meses		477,35	668,33
De 9 a 12 meses		491,52	688,17
Liv. Grales. Intersec.		517,25	724,43
Jeefe de Equipo	739,91		

ANEXO No. 2 AL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL QUE AFECTA A LA EMPRESA "CASA BUADES, S.A."

La continua modificación de los métodos de trabajo y la programación de trabajos inherentes a la estructura específica de nuestra Empresa, imponen una movilidad a nuestra plantilla, que incluso puede ser en algunos casos considerable.

En su consecuencia, aparte del derecho de la Empresa a promover dichos cambios, se debe conceder al personal afectado unos periodos de adaptación-formación, y dictar normas complementarias que regulan todo ello, así como salvaguardar los perjuicios económicos que por las razones expuestas pudieran afectar al trabajador.

Se clasifican en los siguientes conceptos:

- 1o.- Periodo de adaptación y régimen económico para el personal de nueva entrada.
- 2o.- Periodo de adaptación y régimen económico para el personal que presta sus servicios en la Empresa y sufre movilidad.

Se exceptúan los siguientes casos:

- 1o.- Personal profesional de oficio. No entra en ninguno de los términos expresados en este anexo.
- 2o.- Personal de nueva entrada, que hubiese trabajado con anterioridad en la Empresa y en la misma especialidad a que es destinado. No entra tampoco en ninguno de los términos expresados en este anexo.
- 3o.- El personal de nueva entrada o el que presta sus servicios en la actualidad, en el caso de ser destinado a cualquier puesto de trabajo no relacionado en la relación que figura en este anexo, es debido a que para dichos puestos de trabajo no se requiere ninguna especialidad, y su periodo de adaptación-formación es tan solo de uno a tres días como máximo. En este caso el productor percibirá el valor normal señalado al puesto de trabajo desde el momento de su incorporación al mismo.

Lo detallado en los apartados 1 y 2, necesita ser regulado con mayor detalle por unas normas, las cuales citamos a continuación:

NORMAS PARA EL PRIMER CONCEPTO

Se establecen las siguientes normas para el personal de nueva entrada:

- a) Cuando el trabajador entra en la Empresa y es destinado a cualquier sección, seguirá el proceso de formación-adaptación señalado en la escala detallada en el anexo no. 2.
- b) Si el personal de nueva entrada antes de terminar su periodo de formación-adaptación fuese trasladado de sección, conviene distinguir:
  - 1.- Cuando su traslado es por un periodo no superior a QUINCE DIAS. Entonces el productor sufre una interrupción en su fase inicial y percibe durante dichos días el jornal promedio que venia obteniendo en las fases de formación que se hallaba en el puesto donde inició su adaptación.
  - 2.- Cuando el cambio es superior a QUINCE DIAS, debe iniciarse el periodo de formación-adaptación correspondiente al nuevo puesto de trabajo destinado, según la escala detallada.

NORMAS PARA EL CONCEPTO NUMERO DOS

Se establecen las siguientes normas para el personal que presta sus servicios en el Empresa:

- a) Cuando el productor pasa a ocupar un puesto distinto del habitual puede ser para:
  1. Ocupar puesto nuevo dentro de la misma o distinta sección, pero que le es habitual, o que requiera poca adaptación. En este concepto se calcula el tiempo máximo de una semana.
 

Para casos detallados en este apartado, el productor percibirá durante dicha semana el promedio jornal que venia obteniendo. Transcurrido dicho periodo percibirá el producto de su trabajo como destajista, y en el caso de ser puesto de trabajo con valor asignado, obtendrá el valor del mismo al precio normal.

2. Cuando el productor pase a ocupar dentro de la misma sección o distinta, nuevo puesto de trabajo, y para el cual no tiene especialización. Para los casos comprendidos en este apartado se distinguen:

a) Cuando el período de adaptación es de TREINTA DIAS.

Para estos casos el productor percibirá durante dicho período el promedio del jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período, el personal destajista percibirá el producto de su trabajo. En el caso de puesto de trabajo con valor asignado, percibirá el valor asignado, percibirá el valor del mismo al precio normal y a partir de los TREINTA DIAS.

b) Cuando el período de adaptación es superior a TREINTA DIAS.

En este caso el productor percibirá durante el período de treinta días, el promedio del jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período de treinta días, se someterá a las fases de adaptación posteriores a los 30 días iniciales, que están señalados y debiendo de seguir el proceso estipulado, en todos sus términos.

Esta norma se adopta igualmente para el personal destajista, como para el personal que pueda pasar a ocupar puesto de trabajo con valor asignado.

#### NORMAS VARIAS

- 1.- Todo productor una vez finalizado el período de adaptación, pasará a percibir el producto de su trabajo.
- 2.- El período de adaptación puede ser acordado a petición del productor interesado, por haber adquirido la especialidad en tiempo inferior al señalado.
- 3.- Cuando el trabajador dentro de la sección donde presta sus servicios, efectúa trabajos en diversos puestos de la misma, consecuencia de circunstancias dictadas por el trabajo, deberá percibir el valor de cada uno de los puestos de trabajo ocupados durante la jornada y por el tiempo correspondiente al servicio prestado en cada una de ellas.
- 4.- Dadas los avances tecnológicos, implantación de nuevos utillajes instalación de nueva maquinaria, los períodos de adaptación señalados, serán revisados cada TRES MESES.

Quando por los motivos expuestos así se procediera, se comunicará al Comité de Empresa para su conocimiento.

Caso de existir disconformidad, se procederá a su revisión por la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

#### PERIODOS DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN SEC. FUNDICION

DETALLE PUESTO TRABAJO	DURACION PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
COQUILLA .....	1ª semana .....	Valor puesto de trabajo
	2ª " .....	70% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	50% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª, 5ª y 6ª semana ..	40% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	7ª, 8ª y 9ª semana ..	25% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	10ª, 11ª y 12ª semana	10% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
TOCHOS .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	60% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	40% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª " .....	20% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
HORNOS .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª " .....	80% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
NOYOS .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª " .....	70% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	50% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª " .....	40% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
DESBASTE .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	60% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	35% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª y 5ª semana .....	10% Bonif. sobre valor asignado a la producción.

DETALLE PUESTO TRABAJO	DURACION PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
INYECCADO .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	50% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	30% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª " .....	10% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
RASCADO .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª " .....	40% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	30% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª " .....	20% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
COKE COLADAS .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª " .....	70% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	60% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª " .....	30% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
VERIFICACION SALIDAS	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.

#### PERIODOS DE FORMACION DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA SECCION DE TORNOS

TALADRADORAS .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª " .....	25% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
TORNO BERDINI	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	30% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	15% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
FF	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	30% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	15% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
TRANSFERS .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	30% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
CABALLERIA Y REVOLVER .....	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo
	2ª " .....	50% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	3ª " .....	25% Bonif. sobre valor asignado a la producción.
	4ª " .....	10% Bonif. sobre valor asignado a la producción.

#### PERIODOS DE FORMACION DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN SECCION PRENSAS

PRENSA DE TROQUELAR EN FRIO .....	1er. día .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª y 3er. día .....	50% bonif. sobre el valor asignado a la producción.
	4ª, 5ª y 6ª día .....	20% bonif. sobre el valor asignado a la producción.
	1ª y 2ª día .....	Valor normal puesto trabajo
PRENSA DE TROQUELAR EN CALIENTE .....	3ª y 4ª día .....	60% bonif. sobre el valor asignado a la producción.
	5ª y 6ª día .....	40% bonif. sobre el valor asignado a la producción.
	7ª, 8ª y 9ª día .....	20% bonif. sobre valor asignado a la producción.
	TALADRADORA DE MESA .....	1er. día .....
2ª y 3er. día .....		40% bonif. sobre valor asignado a la producción.
4ª y 5ª día .....		10% bonif. sobre valor asignado a la producción.

#### PERIODOS DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA SECCION

##### DE MANTENIMIENTO

No existen períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en esta Sección, ya que es condición indispensable para pertenecer a la misma, ser profesional de oficio, en algunas de las especialidades que requiere dicha sección.

**SECCIONES MAQUINARIA, DISEÑO Y MANTENIMIENTO**

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	VALOR PUESTO TRABAJO	PERSONAL DESTAJISTA VALOR NORMAL VALOR OPTIMO
---------------------------	----------------------	---

3.- **GENERALIDADES.** - Se seguirán dos sistemas para el pago de las primas atendiéndose a la naturaleza de los trabajos. Estos se dividen en dos grupos fundamentales:

- a) TRABAJOS CON PROCESO DETERMINADO
- TRABAJOS CON PROCESO INDETERMINADO

El grupo a) se incluyen aquellos trabajos que son medibles y llevan tiempos fijos para sus fases bien con los tiempos en vigor, bien estimados por el responsable correspondiente a cronometrador.

En el grupo b) se incluyen aquellos trabajos de reparación incorrecta, montaje o modificaciones varias, construcciones de prototipos y utillaje de pruebas, etc., y en general todos aquellos cuya preparación, estimación o control de tiempos no sea rentable realizar.

**2.- SISTEMA DE PAGO.-**

Grupo a) : Los trabajos irán valorados en puntos Bedaux, pagando la actividad directamente proporcional a la escala de valores de puesto de trabajo establecidos.

b) : En dichos trabajos se apreciará la actuación personal del operario durante su ejecutoria y se valorarán en término medio observado en el mismo, de acuerdo con la siguiente escala:

TIPO DE ACTUACION	ACTIVIDAD A PAGAR
NORMAL .....	60
BUENA .....	65
MUY BUENA .....	70
SUPERIOR .....	75
OPTIMA .....	80

**DESCRIPCION DE CONCEPTOS SOBRE ACTUACIONES MEDIAS**

TIPO DE ACTUACION	CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN CONCURRIR
1.- NORMAL	Movimientos lógicos sin reflejo de rapidez. Actuaciones sin censura pero poco agradecidas. Se limita a cumplir Consultas y desplazamientos 60% trabajo real. Debe retocar alguna parte mal hecha o mal interpretada.
2.- BUENA	Aporta iniciativa que disminuye las consultas. Durante el trabajo se aprecia buen ritmo. El trabajo real es cuando menos del 50% del tiempo empleado. Trabaja totalmente dentro de las exigencias máximas permisibles.
3.- MUY BUENA	Clara interpretación del trabajo. Durante la ejecución se aprecia un ritmo ALTO PONE UNA CLARA APORTACION A LA EXIGENCIA URGENTE del trabajo. El trabajo real es superior al 75% del tiempo empleado. Trabaja dentro de las exigencias mínimas permisibles.
4.- SUPERIOR	La actuación durante el trabajo real aprovecha el máximo de medios. Supera las dificultades de ejecución con medios propios. Apenas obtienen desplazamientos o su iniciativa personal, siendo prácticamente total el trabajo real y el tiempo empleado.
5.- OPTIMO	Dentro de la actuación anterior concurren circunstancias, grado de dificultad, en la ejecución, que lo pueden convertir en verdaderamente excepcional.

**PERIODOS DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN LA SECCION DE MAQUINARIA**

No existen periodos de formación para el personal de nuevo ingreso en esta Sección, toda vez que es condición indispensable para pertenecer a la misma ser profesional de oficio, en alguna de las especialidades que requiere dicha Sección.

**PERIODOS DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL PERSONAL NUEVO INGRESO EN LA SECCION DE PULIMENTO**

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
PULIDORA HAW		
PULIDORA HAW-RK .....	1ª semana .....	Peribirán el valor normal del puesto de trabajo (personal del exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
PAETAS ESPECIALES HAW PASAR PIEZAS POR ACIDO BOMBOS .....	1ª y 2ª día .....	Peribirán el valor normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).
ESMERILADOR BANDA MAPE Y LOSER ..	1ª, 2ª, 3ª y 4ª semana ..	Peribirán el valor normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).
	5ª, 6ª, 7ª y 8ª semana	Peribirán la producción realizada más el 50% bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	9ª, 10ª, 11ª y 12ª "	Peribirán la producción realizada más el 40% de bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	13ª, 14ª, 15ª y 16ª sem.	Peribirán la producción realizada más el 25% bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	17ª, 18ª, 19ª y 20ª "	Peribirán la producción realizada más el 10% de bonificación sobre el valor asignado a la producción.

**PERIODOS DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL PERSONAL NUEVO INGRESO EN LA SECCION DE PULIMENTO**

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
PULIDOR P. MANUAL .....	1ª, 2ª, 3ª y 4ª semana	Peribirán valor normal puesto trabajo (personal del exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).
	5ª semana .....	Peribirán la producción realizada más el 50% bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	6ª semana .....	Peribirán la producción realizada, más el 40% bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	7ª semana .....	Peribirán la producción realizada, más el 30% bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	8ª semana .....	Peribirán la producción realizada, más el 20% bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	9ª semana .....	Peribirán la producción realizada, más el 10% bonificación sobre el valor asignado a la producción.

**PERIODOS DE FORMACION DEL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN SECCION GALVANO**

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
PICADO DE PERCHEROS ..	2 días .....	Valor normal puesto trabajo
COCCAR Y DESCOLGAR PIEZAS EN PERCHEROS ..	2 días .....	Valor normal puesto trabajo
MAQUINA TRICLORO (Entrenamiento y limpieza) ..	5 días .....	Valor normal puesto trabajo.

**PERIODOS DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN SEC. METALISTERIA**

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
TRABAJOS VARIOS MANUALES EN BANCOS ...	1ª semana .....	Valor normal puesto trabajo.
	2ª " .....	50% bonif. a/valor asig. produc.
	3ª " .....	40% " " " "
	4ª " .....	30% " " " "
TRABAJOS VARIOS EN MAQUINAS SIMPLES ....	1ª semana .....	Valor normal puesto de trabajo.
	2ª " .....	10% bonif. a/valor asig. produc.

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
TRABAJOS VARIOS DE: SOLDAR CURVAR EN MAQ. AUTOMATICAS	1ª semana ..... 2ª " ..... 3ª " ..... 4ª " .....	Valor normal puesto de trabajo. 40% bonif. s/valor asig. produc. 25% " " " " 10% " " " "
TRABAJOS VARIOS EN: RECOGER TUBOS TROCEAR TUBOS ENDERIZAR, QUITAR REBABAS, etc.	1ª y 2ª día ..... 3ª, 4ª y 5ª día .....	Valor normal puesto de trabajo. 30% bonif. s/valor asig. produc.

PERIODOS DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN SECCION DE

ALMACENES

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
ALMACENEROS AYUDANTES DE ALMACEN	El ingreso del personal en Secc. Almacenes para solicitar plazas de Almacenero o Ayudante de Almacén, estará sujeto a:  - Aprobación de los exámenes requeridos para cubrir la plaza.  A partir del momento en que sea admitida en la Sección percibirá el valor señalado para dicho puesto de trabajo.	
PEONES ESPECIALIZADOS	El ingreso de personal en categoría de peones especializados, al servicio de almacenes, será cubierto previa condición que se señala:  - Saber leer y escribir.  - Conocimiento de las operaciones elementales de aritmética.  - A partir del momento en que sea admitida en la Sección percibirá el valor hora señalado para dicho puesto de trabajo.	

PERIODO DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN SEC. MONTAJE

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
MONTAR Y VERIFICAR	4 semanas	
RECUPERACION .....	-	1ª semana Valor puesto trabajo 2ª " 60% bonif. valor asig
MANDO LINEA PSB ..	4 semanas	3ª " 50% " " "
MAQUINA MONTURAS .	4 semanas	4ª " 30% " " "
EMPAQUETADO .....	5 semanas	5ª " 20% " " "
JEFE EQUIPO .....	-	

PERIODOS DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA SECCION DE

SERVICIOS.

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
PINTOR		
CARPINTERO		
ALBAÑIL	No procede la existencia de periodos	
PERSONAL LIMPIEZA		
JEFE DE EQUIPO		

PERIODOS DE FORMACION PRA EL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN SECCION CONTROL

DE CALIDAD

DETALLE PUESTO TRABAJO	DURACION PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
CONTROL 100 x 100 ....	1 semana	Percibirá en su periodo de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.
Operaciones control con calibre de paso o no paso. Operaciones de discernir a vista buena y mala, en fases simples y defectos fácilmente detectables de fundición, prensas, etc.	3 días	Percibirá en su periodo de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.

DETALLE PUESTO TRABAJO	DURACION PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
Inspectores volantes de Sección. Deben tener conocimiento previo de la Sección	2 Meses	Percibirá en su periodo de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.
Inspectores de Secciones de Acabado Final, (Premontaje y Montaje Final). Deberá conocer en su periodo de formación una considerable gama de operaciones de Montaje.	2 Meses	Percibirá durante su periodo de formación el valor normal del puesto de trabajo.
Inspectores de recuperación, cuya decisión implique el rechazo o recuperación .....	1ª.- No deberá admitirse personal que no proceda del Servicio de Inspección. 2ª.- Conveniente se dedique a ello, el inspector que haya trabajado en la Sección que aparte el mayor % de piezas defectuosas. 3ª.- Se considera suficiente el periodo de tiempo de 15 días para completar su formación. Percibirá durante su adaptación, el valor normal del puesto de trabajo.	
Inspectores Generales de C. Calidad.	1ª.- Deberá proceder del servicio de inspectores. 2ª.- Seguirá un periodo de formación especial en que se le entrenará durante 15 días, en cada una de las secciones que forman la Empresa, excepto la de origen del inspector.	

PERIODO DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVA ENTRADA EN SECCION PLASTICOS

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
INYECTADO PLASTICOS ..	4 semanas	Percibirá el salario correspondiente al valor normal puesto de trabajo.
ESMERILADO, MECANIZADO, PULIDO, PINTADO .....	2 Semanas	Id. Id.
TRITURADO PRESEGADO MOLINO MEZCLADO .....	2 días	Id. Id.
SERIGRAFIADO, TAMPOGRAFIADO .....	2 semanas	Id. Id.

PERIODOS DE FORMACION PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA SECCION DE

EXPEDICIONES

DETALLE PUESTO TRABAJO	PERIODO DE FORMACION	OBSERVACIONES
JEFE DE EQUIPO .....	-	Se determinará en el momento oportuno porque está supeditado al grado de formación del operario elegido.
PRECINTADOR, BASCULA, CONTROL MUELLE . PALETIZAR .....	15 días	Valor normal puesto trabajo
PREPARADOR PEDIDOS	7 días	" " " "
EMBALADOR .....	10 días	" " " "
CARRITILLERO-UBICADOR	7 días	" " " "
SUPERVISOR .....	-	Se determinará en el momento oportuno porque está supeditado al grado de formación del operario elegido.

SECCION POLIVALENTES

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	VALOR PUESTO DE TRABAJO	PERSONAL DESTAJISTA VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
POLIVALENTES Grales. Intersec. en periodo de formación.			
De 0 a 3 meses .....		456,78	639,31
De 3 a 6 " .....		472,21	661,14

DETALLE PUESTO DE TRABAJO	VALOR PUESTO DE TRABAJO	PERSONAL DESTAJISTA	
		VALOR NORMAL	VALOR OPTIMO
De 6 a 9 "	.....	477,35	668,33
De 9 a 12 "	.....	491,52	688,17
Liv. Grales. intersec.	.....	517,25	724,43
Jefe de Equipo	739,91		

**1.- PERIODO DE FORMACION DEL POLIVALENTE.- (Personal entras del exterior)**

- 1.1. Durante el periodo de formación, el polivalente irá percibiendo los salarios indicados para cada tiempo de formación, si los resultados de su aprendizaje y producción de trabajo, se consideran normales.
- 1.2. Se entiende por aprendizaje y producción de trabajo normal, los periodos de formación y producción por hora de trabajo, señalados para los puestos de trabajo de cada sección en el anexo n° 2 del Convenio Colectivo vigente.
- 1.3. El polivalente de nueva entrada, procedente del exterior, será formado inicialmente en una Sección determinada, para considerarla profesionalmente como Sección de origen. A continuación se le instruirá en las restantes secciones de la Empresa.
- 1.4. Durante su formación profesional, percibirá el valor hora señalado a la actividad 70, en la escala de valoración correspondiente a cada periodo de formación.
- 1.5.

ESCALA DE VALORACION	ACTIVIDADES				
	60	65	70	75	80
De 0 a 3 meses	456,78	502,72	548,56	594,39	639,51
De 3 a 6 "	472,21	519,17	566,34	613,54	661,08
De 6 a 9 "	477,35	525,29	573,19	621,09	667,81
De 9 a 12 "	491,52	540,36	589,60	638,87	688,40

- 1.6. Cuando el polivalente sea de nuevo ingreso, procedente del personal de plantilla, de fábrica percibirá el salario que venía obteniendo en su Sec. origen, mientras dure su formación profesional.

**2.- CUANDO EL POLIVALENTE TRABAJA EN SU SECCION DE ORIGEN**

- 2.1. Cuando el polivalente trabaje en su Sección de origen, debe mantener la producción de trabajo que habitualmente realizaba.
- 2.2. Al trabajar el polivalente en la Sección de origen percibirá la producción realizada y como prima, la diferencia existente entre el valor óptimo de la Sección y el de la Escala de Polivalentes.

**ACTIVIDADES**

ESCALA DE VALORACION	60	65	70	75	80
	456,78	540,36	589,60	638,87	688,40

**2.4. Ejemplo**

El Polivalente que obtiene por su actividad habitual (75) percibe lo que le corresponde por el valor señalado en su Sección a la producción realizada y como prima lo indicado en el apartado 2.3., es decir la diferencia del óptimo de su Sección.

- 2.5. Cuando el polivalente que trabaja en su Sección de origen por causas imputables a él obtiene un rendimiento inferior a lo habitual, debe de percibir el trabajo realizado de acuerdo con el valor señalado a la producción en su sección y como prima, la diferencia existente entre la actividad en su Sección y la misma actividad indicada en la escala de polivalentes.

**2.6. Ejemplo**

El Polivalente esmerilador, habitualmente desarrolla en su sección la actividad de 75 y por susas imputables a él desarrolla la actividad de 65:

ESCALA DE VALORACION	60	65	70	75	80
ESMERILADOR	456,78	540,36	589,60	638,87	688,40

ESCALA DE VALORACION	60	65	70	75	80
POLIVALENTE	517,25	568,68	619,70	671,97	724,43

Debe recibir el trabajo realizado y como prima la diferencia existente de 22 entre las diferentes escalas de la Sección y Polivalentes a la actividad 65.

**3.- CUANDO EL POLIVALENTE TRABAJA EN SECCION DISTINTA A LA DE SU ORIGEN**

- 3.1. Cuando el Polivalente trabaje en Sección distinta a la de su origen, debe obtener como mínimo habitual, la producción normal estipulada para cada puesto de trabajo.
- 3.2. Cuando cumpla lo señalado en el ap. 3.1., debe percibir el valor señalado a la actividad desarrollada y como prima la diferencia existente entre el valor normal de la Sección y el óptimo de polivalente.

**3.3. Ejemplo**

SECCION DE MONTAJE	ACTIVIDADES				
	60	65	70	75	80
	456,78	502,72	548,56	594,39	639,51
POLIVALENTES ...PTAS.	517,25	568,68	619,70	671,97	724,43

El Polivalente que obtiene la producción normal, percibe el valor del trabajo realizado (en este caso en Sec. Montaje) que es de 355 h. como prima la diferencia de 207.-h./hora, con lo que su valor alcanza 562.- h. por hora.

- 3.4. Cuando el polivalente obtenga producción superior a la normal percibirá la actividad desarrollada y como prima la misma señalada en el apartado 3.3.
- 3.5. Cuando un polivalente obtiene producción inferior a la normal estipulada para el puesto de trabajo, percibirá el trabajo realizado y como prima la diferencia existente entre la actividad normal de la Sección y la correspondiente a la actividad normal de la escala de Polivalentes.

**4.- CASOS VARIOS**

- 4.1. Cuando el polivalente además de su periodo de formación profesional, detallado en el apartado 1.2., permanezca con carácter continuo en una sección (no la de origen), se le considerará también a la misma como sección de origen, una vez superados los periodos de tiempo que se señalan:

SECCION PRENGAS	15 días
SECCION MONTAJE	15 "
SECCION MATELISTERIA	1 mes
SECCION TORROS	1 "
SECCION PULIMENTO	1 "
SECCION FUNDICION	1 "

Durante el periodo suplementario de especialización, se le aplicará lo estipulado en el apartado 1.6. para el Polivalente ingresado en la plantilla y lo estipulado en el apartado 1.5. si es de ingreso procedente del exterior.

- 4.2. Cuando el Polivalente por razones del plan de fabricación, estuviese ausente de las secciones de origen durante un periodo superior a los 6 meses, se le aplicará la escala de tiempo expresada en el ap. 4.1. para reactivar su especialización. Durante el periodo expresado, percibirá el salario obtenido de acuerdo con la producción realizada y como prima, la diferencia existente entre el valor normal y el óptimo de la sección donde trabaja.
- 4.3. Cuando el polivalente efectúa trabajos no controlados, debe percibir el salario que normalmente viene percibiendo como polivalente (PRIMERO MES ANTERIOR).

- 4.4. Se establecerá ficha normativa a cada polivalente donde se hará constar:

- a) Sección de origen.
- b) Secciones en las cuales ha completado su periodo de formación profesional.
- c) Secciones en las que ha cumplimentado el periodo de especialización señalado en el ap. 4.1.
- d) Y lo especificado en el ap. 4.2.

Los datos a cumplimentar en cada ficha individual, serán facilitados mensualmente por la Jefatura de Talleres o Jefe de Equipo de Polivalentes, a la Dirección de Personal.

**A N E X O N° 3**

**TABLA SALARIAL PARA PERSONAL CON SALARIO FIJO MENSUAL Y JORNADA COMPLETA**

SITUACION AL 01/01/91	SALARIO MES	GRATIFICACIONES			TOTAL AÑO
		PASCUA	VERANO	NAVIDAD	
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>					
Jefe de 1º	142.256.-	33.193.-	77.081.-	142.256.-	1.959.598.-
Jefe de 2º	135.436.-	31.601.-	72.917.-	135.436.-	1.865.183.-
Oficial 1º	110.665.-	25.821.-	67.713.-	110.665.-	1.532.179.-
Oficial 2º	96.510.-	22.519.-	64.073.-	96.510.-	1.341.227.-
Auxiliar	87.502.-	20.417.-	60.551.-	87.502.-	1.218.499.-
Viajante	106.805.-	24.921.-	67.713.-	106.805.-	1.481.066.-

SITUACION AL 01/01/91	SALARIO MES	GRATIFICACIONES			TOTAL AÑO
		PASCUA	VERANO	NAVIDAD	
<b>PERSONAL TITULADO DIRECTIVO</b>					
Gerente .....	204.602.-	47.740.-	87.427.-	204.602.-	2.794.987.-
Ingeniero o Licenciado ..	193.020.-	45.038.-	87.427.-	193.020.-	2.641.720.-
Peritos o Diplomados ..	175.649.-	40.984.-	82.100.-	175.649.-	2.406.517.-
Medico .....	193.020.-	45.038.-	87.427.-	193.020.-	2.641.720.-
Practicante .....	101.637.-	23.720.-	67.713.-	101.637.-	1.412.974.-
Maestro Industrial ....	117.742.-	27.472.-	67.713.-	117.742.-	1.625.828.-
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>					
Jefe de 1ª .....	142.256.-	35.193.-	77.081.-	142.256.-	1.959.598.-
Jefe de 2ª .....	135.436.-	31.601.-	72.917.-	135.436.-	1.865.183.-
Analista Ordenador ....	116.435.-	27.173.-	72.917.-	116.435.-	1.614.009.-
Tecnico 1ª .....	110.665.-	25.821.-	67.713.-	110.665.-	1.532.179.-
Tecnico 2ª .....	96.510.-	22.519.-	64.073.-	96.510.-	1.341.227.-
Programador J.Explot. ..	110.665.-	25.821.-	67.713.-	110.665.-	1.532.179.-
Operador Ordenador ....	96.510.-	22.519.-	64.073.-	96.510.-	1.341.227.-
Grabador .....	87.502.-	20.417.-	60.551.-	87.502.-	1.218.499.-
Auxiliar .....	87.502.-	20.417.-	60.551.-	87.502.-	1.218.499.-
<b>TECNICOS DE TALLER</b>					
Jefe Coordinacion .....	135.436.-	31.601.-	72.917.-	135.436.-	1.865.183.-
Maestro Taller ...	116.435.-	27.173.-	67.713.-	116.435.-	1.608.805.-
Maestro Taller 2 ..	110.021.-	25.671.-	67.713.-	110.021.-	1.523.660.-
Encargado .....	108.091.-	25.222.-	65.159.-	108.091.-	1.495.565.-
Cap.Especialista ..	97.797.-	22.820.-	63.635.-	97.797.-	1.357.812.-
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>					
Listero .....	90.076.-	21.017.-	60.551.-	90.076.-	1.252.560.-
Almacenero .....	85.372.-	19.967.-	60.551.-	85.372.-	1.192.958.-
Chofer .....	95.223.-	22.219.-	60.551.-	95.223.-	1.320.667.-
Portero .....	84.929.-	19.817.-	60.551.-	84.929.-	1.184.439.-
Telefonista .....	80.746.-	18.841.-	60.551.-	80.746.-	1.129.095.-
Ordenanza .....	84.929.-	19.817.-	60.551.-	84.929.-	1.184.439.-
<b>ASPIRANTES</b>					
Aspirante 16 años .....	54.689.-	12.761.-	35.392.-	54.689.-	759.114.-
Aspirante 17 años .....	58.871.-	13.736.-	37.301.-	58.871.-	816.366.-
<b>TECNICOS DE LABORATORIO</b>					
Jefe Seccion .....	135.436.-	31.601.-	72.917.-	135.436.-	1.865.183.-
Analista 1 .....	110.665.-	25.821.-	67.713.-	110.665.-	1.532.179.-
Analista 2 .....	96.510.-	22.519.-	64.073.-	96.510.-	1.341.227.-
Analista 3 .....	87.502.-	20.417.-	60.551.-	87.502.-	1.218.499.-
<b>TECNICOS DE OFICINA</b>					
Del.Proyectista ..	124.820.-	29.125.-	72.917.-	124.820.-	1.724.696.-
Delineante 1 ....	110.665.-	25.821.-	67.713.-	110.665.-	1.532.179.-
Delineante 2 ....	96.510.-	22.519.-	64.073.-	96.510.-	1.341.227.-
Calculador .....	87.502.-	20.417.-	60.551.-	87.502.-	1.218.499.-
Auxiliar .....	87.502.-	20.417.-	60.551.-	87.502.-	1.218.499.-

## TABLA SALARIAL PARA PERSONAL CON SALARIO DIARIO Y JORNADA COMPLETA; A EFECTOS DE:

- FESTIVOS
- DOMINGOS
- GRATIFICACION DE PASCUA
- GRATIFICACION DE VERANO

## PROFESIONALES DE OFICIO

OFICIAL 1a .....	2.231.-
VERIFICADOR 1ª .....	2.231.-

OFICIAL 2ª .....	2.188.-
VERIFICADOR 2ª .....	2.188.-
OFICIAL 3ª .....	2.121.-
VERIFICADOR 3ª .....	2.121.-
AYUDANTE ESPECIALISTA .....	2.121.-
<b>PERSONAL OBRERO</b>	
JEFE DE EQUIPO .....	2.094.-
ESPECIALISTA .....	2.070.-
PEON E.A. ....	2.070.-
PEON .....	2.042.-
APRENDIZ 1ª .....	1.201.-
APRENDIZ 2ª .....	1.363.-
APRENDIZ 3ª .....	1.511.-
APRENDIZ 4ª .....	1.637.-

## CALCULO HORAS EXTRAS

El valor hora extra para personal que trabaja a incentivo, estará compuesto por los conceptos calculados de la siguiente manera:

- A) El valor obtenido en la hora de trabajo en que se realiza la hora extra.
- B) El resultante de dividir por las horas anuales los siguientes conceptos:
  - Antigüedad anual standard
  - Salario Domingos y Festivos anual standard.
  - Paga de Pascua standard.
  - Paga de Verano standard.
  - Paga de Navidad standard.
  - Paga de vacaciones standard
  - Premio de vacaciones standard.

La suma de los dos conceptos anteriores se incrementará en un 75%.

El cálculo de los conceptos de Navidad, Vacaciones y Premio de Vacaciones, se efectuará tomando como base el promedio de destajo del año anterior y el promedio mensual de horas.

Los cálculos se efectuarán tomando como base la situación existente al día 1 de enero en todos los conceptos y se mantendrán fijos durante todo el año, sin más variaciones que los aumentos que se deriven del Convenio.

El valor hora extrapara empleados será el resultado de dividir los siguientes conceptos salariales por las horas anuales:

- Salarios Convenio standard/año.
- Complemento/salario " "
- Antigüedad " "
- Paga de Pascua " "
- Paga de verano " "
- Paga de Navidad " "
- Paga de vacaciones " "
- Premio de vacaciones standard.
- Retribuciones voluntarias que tengan caracter fijo.

El resultante será incrementado en un 75%

## FORMULA DE CALCULO

## HORAS EXTRAS TALLER

$$(\text{Ant.} \times 14,25) + (\text{V.Fest.} \times 37) + (\text{V. Fest.} \times 66) + (\text{Promo. dest. año anterior} \times 2 \times \text{Promedio horas mes}) + \frac{(\text{Promedio destajo año anterior} \times \text{Promedio horas} \times 30)}{165 \text{ mes}} + \text{Ant.} + \text{V. Fest.} \times 5,5 \times (\text{Bienios y Trienios}).$$

## HORAS ANUALES

## HORAS EXTRAS EMPLEADOS

(Jorn. Stand. + R.V. Stand.) x 13 + (Aar. x 14,25) + ( $\frac{J.Std.}{30} \times 37$ ) +

( $\frac{J.Std. + R.V.Std. + Ant. Std.}{30}$ ) x (Bienes + Trienios)

## HORAS ANUALES

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**25941** RESOLUCION de 28 de agosto de 1991, del Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial (IMPI), por la que se hace pública la aprobación del fallo del Jurado calificador encargado de conceder cinco becas para la realización de tesis doctorales sobre temas relacionados con la pequeña y mediana empresa industrial.

De acuerdo con lo establecido en la Orden de 30 de mayo de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), se aprueba el fallo del Jurado calificador concediendo cinco becas, dotadas con 1.000.000 de pesetas cada una, a los candidatos que se relacionan a continuación y nombrando a un candidato reserva en previsión de renuncia o incumplimiento de las bases por parte de alguno de los seleccionados en primer término:

Don Santiago Guerrero Boned.  
Don Juan Such Juan.  
Don José Félix Sanz Sanz.  
Doña Ana Urraca Ruiz.  
Doña Montserrat Nogues Aymami.

Suplente:

Don Bartolomé Alarcón Cuenca.

Madrid, 28 de agosto de 1991.—El Presidente del Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial, Eugenio Triana García.

**25942** RESOLUCION de 9 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Industria, por la que se modifica la homologación de calderas murales mixtas, tipo C<sub>1</sub>, categoría II<sub>2H3</sub>, marca «Roca», fabricadas por «Chaffoteaux ET Maury», en Montrouge (Francia). CBC-0034.

Vista la solicitud presentada por la Empresa «Compañía Roca de Radiadores, Sociedad Anónima», en la que solicita la modificación de la resolución de fecha 18 de junio de 1990 por la que se homologan calderas murales mixtas, tipo C<sub>1</sub>, categoría II<sub>2H3</sub>, marca «Roca», modelo base NGM 13/20 CE;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos en dicha homologación;

Resultando que el Laboratorio General de Ensayos y de Investigaciones, mediante dictamen técnico con clave 98.970/438, considera correctos los ensayos realizados a estos aparatos;

Resultando que las modificaciones citadas no suponen variación sustancial con respecto al modelo homologado, ni modificación de las características, especificaciones y parámetros aprobados para las marcas y modelos homologados.

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 494/1988, de 20 de mayo,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la resolución de 18 de junio de 1990 por la que se homologan calderas murales mixtas, tipo C<sub>1</sub>, categoría II<sub>2H3</sub>, marca «Sime», modelo base NGM 13/20 CE, con la contraseña de homologación CBC.0034, en el sentido de incluir en dicha homologación las marcas y modelos cuyas características son las siguientes:

### Información complementaria

El gasto calorífico nominal es de 19,9 y 26,1 kW en calefacción y agua caliente sanitaria, respectivamente.

### Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.  
Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.  
Tercera. Descripción: Potencia nominal. Unidades: kW.

### Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Roca», NGM 15/20 CE.

Características:

Primera: GN, GLP.

Segunda: 18, 37.

Tercera (calef./a. c.s.): 17,44/23,25, 17,44/23,25.

Madrid, 9 de septiembre de 1991.—El Director general.—P. D. (Resolución de 15 de marzo de 1989), el Subdirector general de Maquinaria, José Delgado González.

**25943** RESOLUCION de 9 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan aparatos auxiliares populares para iluminación, categoría I<sub>3</sub>, marca «Cointra Camping Gaz», modelo base Lumogaz R-PZ, fabricadas por «Alcalá Industrial, Sociedad Anónima», en Alcalá de Henares, Madrid, CBG-0030.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Alcalá Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio social en carretera Aeropuerto de Torrejón kilómetro 1,6, municipio de Alcalá de Henares, provincia de Madrid, para la homologación de aparatos auxiliares populares para iluminación, categoría I<sub>3</sub>, fabricados por «Alcalá Industrial, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Alcalá de Henares (Madrid);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Atisae Meteo Testo (AMT), Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave G-91053, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española» (ATISAE), por certificado de clave IA-91/1202/ME-7160, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación CBG-0030, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de cuatro años y el primero antes del día 9 de septiembre de 1995.

El titular de esta resolución presentará dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días contados desde la recepción de la misma.

### Información complementaria

La unión de estos aparatos a los recipientes de G.L.P. se hace mediante acoplamiento directo, tipo B.

Estos aparatos sólo se pueden conectar a botellas de butano, marca «Camping Gaz», de 3 Kg.

### Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.  
Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.  
Tercera. Descripción: Potencia nominal. Unidades: kW.

### Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Cointra Camping Gaz», Lumogaz R-PZ.

Características:

Primera: GLP.

Segunda: Directa.

Tercera: 0,43.