

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26414 RESOLUCION de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de marzo 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.

II CONVENIO COLECTIVO DE «TREFILERIAS QUIJANO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Años 1991 y 1992

CAPITULO PRIMERO

Ambito y duración del Convenio

Artículo 1.º Este Convenio anula y sustituye al pactado con anterioridad, constituyendo un todo único e indivisible y, por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente.

Art. 2.º Este Convenio es de aplicación a la Empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo de Los Corrales de Buelna y delegaciones de la Sociedad.

Art. 3.º Este Convenio rige para todos los trabajadores de la Empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», con exclusión del personal de alta dirección.

Art. 4.º La duración de este Convenio será de dos años, es decir, desde el 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992.

CAPITULO II

Conceptos retributivos

Art. 5.º Salarios del personal obrero:

Escalón	Salario/día
2	3.251,96
3	3.321,10
4	3.381,90
5	3.442,56
6	3.509,80
7	3.576,65
8	3.641,65
9	3.706,47
10	3.773,63
11	3.838,57
12	3.905,74

Art. 6.º Sueldo de los empleados valorados:

Escalón	Modalidades «F» y «D»
	98.680
	100.778
8	102.624
9	104.464

Escalón	Modalidades «F» y «D»
10	106.504
11	108.533
12	110.505
13	112.472
14	114.511
15	116.480
16	118.519
17	121.314
18	124.051
19	126.785
20	129.514
21	132.314

Art. 7.º Sueldo de los empleados no incluidos en la valoración de tareas.-Los empleados no incluidos en la valoración de tareas una vez superado el periodo de prueba o, en su caso, el de práctica, percibirán, como mínimo, los sueldos de la escala que se establece a continuación:

Categoría	Remuneración mínima anual
Jefes Administrativos y de Organización de 2.ª, Jefes de Sección de Laboratorio	1.864.761
Jefes de Taller, Delineantes Proyectistas, Jefes administrativos y de organización de 1.ª	1.981.661
Peritos, Ayudantes, Ingenieros técnicos, ATS y Graduados Sociales	2.098.011
Ingenieros y Licenciados	2.214.361

En el año 1991 estos empleados aumentarán sus sueldos de diciembre de 1990 en los mismos porcentajes que los trabajadores incluidos en valoración de tareas.

En el año 1992 se estará a lo dispuesto en las disposiciones finales sobre revalorización de retribuciones para el conjunto del personal.

Art. 8.º Plus por trabajos nocturnos.-No queda incluido en las remuneraciones del personal afectado por la valoración de tareas el plus de nocturnidad, que deberá, por tanto, ser pagado al personal por cada jornada nocturna trabajada.

Se fija este plus en el 26,01 por 100 del salario-día o sueldo-día del escalón personal para todos los trabajadores incluidos en la valoración de tareas.

Art. 9.º Plus de trabajos en domingo y festividades.-Todo el personal incluido en la valoración de tareas percibirá por cada domingo o festivo trabajado un plus de festividad que se fija en el 88,28 por 100 del salario-día o sueldo-día de escalón personal.

Art. 10.º Plus de sábado.-Todo el personal incluido en la valoración de tareas que trabaje a servicios continuos percibirá por cada sábado que trabaje conforme a este régimen horario un plus de 5.050 pesetas.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá modificar el régimen de trabajo de todas aquellas máquinas, grupos de máquinas o instalaciones que hasta ahora se han visto afectadas por la modificación en el régimen de trabajo o bien aquellas otras que, con carácter transitorio y por razones de coyuntura de mercado, sea preciso modificar, pasándolas del régimen normal de tres turnos con descanso dominical, al régimen de servicios continuos con descanso intersemanal, sin necesidad de utilizar la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter previo, y con una antelación mínima de cinco días, siempre que sea posible, la Dirección informará por escrito al Comité de Empresa sobre la modificación, con indicación de la causa que la motiva, duración de la misma, personal afectado y máquinas o instalaciones. Simultáneamente lo comunicará al personal afectado.

Los periodos de modificación del régimen de trabajo no podrán ser inferiores a un ciclo de veintiocho días o múltiplos, respetando el mismo número de días a todos los afectados. En los casos en que la implantación de este régimen de trabajo lo sea por un periodo múltiplo de veintiocho días durante su vigencia fuera preciso interrumpirle, esta interrupción sería, como mínimo, por un ciclo completo de veintiocho días, siempre que fuera posible.

Al personal que le corresponda trabajar una fiesta dentro de su ciclo de trabajo, podrá optar por trabajarla, cobrándola como extraordinaria o como ordinaria descansando otro día un número equivalente al de las horas trabajadas o descansar el día de la fiesta.

Art. 11.º Prima del personal incluido en la valoración de tareas.-Para el cálculo de la prima a percibir por el personal incluido en la valoración de tareas (obreros y empleados) se tomará como base el salario-hora que para cada escalón figura en el anexo número 4 del presente Convenio. A dicha base se le aplicará la tabla siguiente:

Punto/hora	Porcentaje de prima
80	20
75	16,5
70	13
65	5
Menos de 65	-

Las primas para rendimientos intermedios tendrán una variación lineal. En los trabajos a no control la Empresa garantiza la percepción de la prima que corresponda a 70 puntos-hora.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*-Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán a los empleados en la cuantía de una mensualidad de los sueldos de este Convenio.

Al personal obrero se le abonarán estas pagas en la cuantía de treinta días sobre los salarios del presente Convenio.

Las medias pagas de abril y octubre se abonarán también a todo el personal sobre los sueldos y salarios del presente Convenio.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo realmente trabajado, excluyendo los días de ausencia por accidente, enfermedad o sanción.

Las pagas de Julio y Navidad se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de abril y octubre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes y se abonarán el día 15 del mes.

Los productores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán en concepto de pagas extraordinarias la diferencia entre lo que hubieran percibido estando trabajando y la parte proporcional que deben percibir de la Seguridad Social.

Art. 13. *Quinquenios.*-Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios que tenga derecho en la cuantía que se detalla en el anexo número 1.

A partir del 1 de enero de 1992 se sustituirán las cantidades que figuran en el anexo número 1 por las que resulten de aplicar las disposiciones finales sobre revalorización de retribuciones.

A los efectos de las percepciones por antigüedad se comenzará su cómputo desde el inicio de la relación laboral con la Empresa, incluidos los periodos de aprendizaje.

Art. 14. Tanto en las remuneraciones de obreros como en las de empleados y subalternos, quedan incluidas las bonificaciones por mando de grupo y plus de distancia, establecidas reglamentariamente.

En los sueldos fijados para los empleados no comprendidos en la valoración de tareas quedan incluidos los posibles pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, mando de grupo y plus de distancia.

Art. 15. *Plus TPP.*-La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo quedan incluidas en la valoración de tareas.

No obstante, se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en la valoración de tareas.

Este plus será abonado a los obreros y empleados que ocupen los puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos otros que por modificación de condiciones o nueva creación sean calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será de 15,08 pesetas para todo el personal incluido en la valoración de tareas.

Se habilita a la Comisión de Valoración de Tareas de Obreros para formar un grupo de trabajo constituido por dos miembros en representación del personal y otros dos en representación de la Dirección para la calificación con un criterio único, de los grados de penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo de nueva creación o modificados.

En cuanto a los puestos de trabajo de empleados, esta misión corresponderá a la propia Comisión de Valoración de Tareas de Empleados.

Con independencia de lo anteriormente indicado, se acuerda distribuir al final de los años 1991 y 1992, entre los trabajadores que hayan trabajado en puestos con calificación de 2,5 y 3 puntos de TPP, la cantidad que resulte de multiplicar, cada hora trabajada en estos puestos, por 1,90 pesetas por punto.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*-La base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria del personal valorado se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{\text{Salario/día o sueldo/día según anexo 2} + \text{quinquenios/día}}{1.776 \text{ horas}} \times D$$

Siendo:

D = 450 días para empleados.

D = 455 días para obreros.

Sobre esta base se aplicará el recargo legal del 75 por 100.

La prima devengada en horas extraordinarias se abonará sin recargo alguno.

Se faculta a la Comisión Paritaria de Reclamaciones para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sean posibles. En ningún caso podrán sobrepasar el número de 80 al año para cada trabajador.

El personal recibirá información decenal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o las de mantenimiento.

En los servicios continuos se considerarán horas estructurales las realizadas en festivos según el gráfico de relevos.

A petición del interesado, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementos en el 75 por 100 sobre el tiempo extraordinario realizado.

Para 1992 los valores del anexo 2 equivaldrán al 95 por 100 de los salarios o sueldos del escalón personal.

-Art. 17. *Garantía salario mínimo por categoría profesional.*-Se garantizan los siguientes salarios por categoría profesional:

Especialista: Salario escalón 5.
 Profesional Siderúrgico 3.^a y Oficial 3.^a: Salario escalón 6.
 Profesional Siderúrgico 2.^a y Oficial 2.^a: Salario escalón 8.
 Profesional Siderúrgico 1.^a y Oficial 1.^a: Salario escalón 9.

Estas garantías afectan sólo a los jornales, pero no a las primas, que se cobrarán según el escalón del puesto en que realmente trabaje el operario.

Quedan excluidos de la garantía salarial los productores trasladados a puestos de escalón inferior a petición propia, por disminución de la capacidad física para el puesto de trabajo anterior, cualquiera que sea su causa, o por sanción.

Los productores trasladados por disminución de capacidad física percibirán el salario según el escalón al puesto de trabajo que realmente ocupen, a dos niveles como máximo por debajo del que venían percibiendo.

Art. 18. *Garantía de escalón medio.*-Al llegar al 1 de enero de cada año se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla cincuenta años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de valoración de tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha será aquél el que se le reconozca a efectos de salario desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no asciende de escalón se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo al sueldo o salario, pero no a la prima, que se cobrará según el escalón del puesto de trabajo.

Art. 19. En el caso de que se reparta dividendos durante 1991 y 1992, con cargo a los resultados de los ejercicios de 1990 y 1991, los trabajadores percibirán una participación equivalente al 14 por 100 de la cantidad total que reciban los accionistas en concepto de dividendo libre de impuestos.

De la cantidad que corresponda por este concepto se detraerá por faltas sin justificar los siguientes porcentajes:

Con una falta: 5 por 100.
 Con dos faltas: 15 por 100.
 Con tres faltas: 30 por 100.
 Con cuatro faltas: 50 por 100.
 Con cinco faltas: 75 por 100.
 Con seis faltas: Pérdida total de beneficios.

Este acuerdo modifica lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 97 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 20. El día 15 de julio, junto con la paga extraordinaria de dicho mes, se abonará a todo el personal que estuvo en plantilla en el año anterior una gratificación de 21.700 pesetas, prorrateada en función del tiempo trabajado dentro del año, quedando excluido de esta percepción el personal que causara baja voluntaria. El 15 de julio de 1992 se abonará esta gratificación en la cuantía que resulte de aplicar las disposiciones finales sobre revalorización de retribuciones.

Esta gratificación es incompatible con la participación en el dividendo establecido en el artículo anterior, salvo en el caso de que la gratificación prevista en este artículo sea superior, en cuyo caso se producirá la compensación sólo hasta la cantidad concurrente.

Art. 21. Se modifica la gratificación establecida en el artículo 19 del Reglamento de Régimen Interior, quedando fijada en la cantidad de 69.698 pesetas, siempre que durante el mes posterior a la entrada en vigor de las gamas o primas revisadas se obtenga un punto por hora medio de 75 o mayor.

Cuando se obtenga un punto por hora medio de 75 o mayor con carácter inmediato la Dirección podrá aumentar la gratificación en aquellos casos en que lo estime oportuno, quedando fijada como máximo en 118.108 pesetas.

En los casos en que el aumento de saturación lleve consigo el cambio de escalón en la valoración de tareas se abonará el 50 por 100 de la gratificación que corresponda.

Para el abono de estas cantidades será preciso que la saturación media ponderada se incremente al menos en un 10 por 100 y la media que resulte igual o supere el 75 por 100.

Los periodos de instrucción o aprendizaje serán fijados en caso de discrepancia, mediante acuerdo de la Comisión de Primas y Rendimiento, la cual deberá intervenir siempre que un obrero no alcance su rendimiento correcto medio de 70 puntos por hora dentro de los quince días posteriores al término del periodo inicialmente señalado.

CAPITULO III

Cambios de puestos de trabajo

Art. 22. *Indemnización por traslado.*—Durante la vigencia de este Convenio queda en suspenso el artículo 28 del Reglamento de Régimen Interior, en lo que se refiere a la forma de los traslados. La Dirección podrá trasladar libremente a cualquier trabajador, mediante el abono de las siguientes indemnizaciones:

Provisionales: Tendrán esta consideración los traslados con una duración de hasta tres meses. Cuando este traslado se haga sin respetar el derecho preferente de antigüedad entre los diferentes Departamentos, el trasladado percibirá una indemnización de 7.061 pesetas por cada mes de provisionalidad o fracción de quince días o superior.

Permanentes: Tendrán esta consideración los reconocidos así desde el primer día, o que superen el periodo de provisionalidad.

El traslado percibirá las siguientes indemnizaciones por pérdida de prima:

- a) Por cada escalón que pierda, 38.284 pesetas.
- b) Por pasar de puesto controlado a no controlado:
 1. Si pierde un escalón: 86.973 pesetas por semestre, con tope de dos.
 2. Si no pierde escalones: 48.689 pesetas por semestre, con tope de dos.
 3. Si asciende un escalón: 34.753 pesetas por semestre, con tope de dos.
 4. Si asciende dos escalones: 17.658 pesetas por semestre, con tope de dos.

Las indemnizaciones correspondientes al primer semestre se abonarán en el libramiento correspondiente al primer mes del cambio y las del segundo semestre al iniciarse el mismo, a no ser que para esa fecha estuviera el productor trabajando ya a control, en cuyo caso no las percibirá.

c) Por no respetar la antigüedad: Siempre que este traslado se efectúe entre diferentes Departamentos, no respetando el derecho preferente de antigüedad y aun cuando el cambio sea a un puesto de escalón superior, el trabajador afectado por el mismo percibirá por el concepto de antigüedad una indemnización de 7.061 pesetas por cada año de servicio en la Empresa.

Asimismo, el trasladado percibirá la cantidad de 27.874 pesetas, con independencia de las demás indemnizaciones que le correspondan.

En ambos traslados, provisionales y permanentes, y a efectos del derecho preferente de antigüedad, se considerará la antigüedad en la categoría dentro de la sección de origen. En casos de igualdad de antigüedad en la categoría se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, y en caso de igualdad de ambos conceptos decidirá libremente la Dirección según las circunstancias.

Se considerarán Departamentos y secciones los que se detallan en el anexo número 3.

Será competente la Comisión Paritaria de Cambios para conocer e informar en todas las reclamaciones que se efectúen por cambios de puesto dentro de fábrica, así como para determinar el Departamento en que queden encuadrados todos los puestos de nueva creación.

Art. 23. *Traslados de Oficiales y Subalternos a puestos de Especialistas.*—Cuando sea preciso efectuar traslados con carácter definitivo de Oficiales y Subalternos que ocupan un puesto de su categoría profesional, desplazándolos a otros puestos propios de Especialistas, de no existir voluntarios, una vez publicado un anuncio, se procederá de la forma siguiente:

- a) Previamente la Dirección deberá consultar con los representantes del personal, sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.
- b) Cumplido el trámite a que se refiere el ordinal anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado,

haciendo constar el puesto a que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el traslado tendrá tres meses de adaptación para optar por la aceptación definitiva de su nuevo puesto, o por la rescisión de su contrato con las indemnizaciones que se establecen a continuación:

c) En el caso de que el productor se conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 20.488 pesetas por cada año de servicio en la Empresa, que tendrá carácter de complementaria de las demás indemnizaciones pactadas en este Convenio.

Si se optare por la rescisión de su contrato laboral, la indemnización será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

d) Si el productor estima que no existen motivos suficientes para el traslado podrá impugnar la decisión de la Empresa ante la Dirección Provincial de Trabajo, en un plazo de quince días. Si la resolución que dictare la Autoridad laboral considerase debidamente justificadas las causas que movieran a la Dirección de la Empresa a efectuar el traslado, éste se estimará firme, si bien el trabajador, en un plazo de ocho días, podrá optar nuevamente por la rescisión de su contrato de trabajo, o aceptar el nuevo puesto con las indemnizaciones establecidas para cada caso.

e) Si la resolución de la Autoridad laboral estimare injustificadas las causas del traslado, al productor afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 10.408 pesetas por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

f) Por desaparición dentro de la Empresa de un oficio determinado los Oficiales y Subalternos desplazados a puestos de Especialistas deberán ser adaptados a otro oficio diferente, si acreditaran aptitudes y existieran vacantes.

g) Sólo se podrá efectuar el traslado en caso de que no existan puestos disponibles de su profesión o similares.

h) Una vez ocupado, en su caso, el puesto de Especialista podrá retomar un puesto de Oficial o Subalterno si se creasen nuevos puestos de su profesión o similares, o pudiese ser adaptado a otro diferente para el que demostrase aptitudes.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Art. 24. En los años 1991 y 1992 todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, trabajarán 1.776 horas/año.

Una vez conocido el calendario oficial de fiestas del año, se reunirá la Comisión Interpretadora del Convenio, para distribuir las horas anuales pactadas, dentro de los días laborables de cada año.

Art. 25. *Descanso durante la jornada.*—El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas, será de veinte minutos, durante los cuales se abonarán 20 puntos.

Art. 26. *Vacaciones.*—Durante el periodo de vigor del presente Convenio Colectivo, se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones para cada uno de los años 1991 y 1992. De ellos:

a) Tres semanas, para todos, se tomarán ininterrumpidamente y de forma preferente, dentro de la temporada estival. Se computarán los días laborables que corresponda.

b) Los días fijos de vacaciones para los años 1991 y 1992, quedarán establecidos en el calendario laboral.

c) El resto de los días se disfrutarán las vacaciones de forma fraccionada, a iniciativa del trabajador y previo acuerdo con la dirección.

Aquellos trabajadores que por causa justificada no pudieran disfrutar las vacaciones vinculadas a una fecha señalada, dispondrán de un número equivalente de días de vacaciones en fechas a convenir con la Dirección, procurando que se produzcan las menores perturbaciones posibles al proceso de producción.

A dejar de pertenecer a la Empresa se efectuará la liquidación definitiva por el concepto de vacaciones, abonando o deduciendo al personal, el importe proporcional que le corresponda por este concepto. En caso de fallecimiento del trabajador, esta liquidación será efectuada con sus derechohabientes.

Para el personal que trabaja a servicios continuos, se considerarán como festividades, a efectos de vacaciones, los días que correspondan al descanso semanal, según gráfico de relevos, y las fiestas que se establezcan cada año en el calendario laboral.

CAPITULO V

Acuerdos varios

Art. 27. *Revalorización de las pensiones.*—Las pensiones procedentes de la antigua Cooperativa de Forjas de Buelna, serán aumentadas, pasando a percibir las siguientes cantidades mensuales en 14 pagas al año.

	Años	
	1991 Pesetas	1992 Pesetas
Viudas	33.500	36.500
Larga enfermedad	33.500	36.500
Huérfanos	30.500	33.500

Art. 28. *Auxilio a familiares de fallecidos.*-Se mantiene, con carácter obligatorio para ambas partes, un auxilio en favor de los familiares de los productores en activo que fallezcan, cualquiera que sea la causa de este fallecimiento.

Este auxilio consistirá en la entrega de la cantidad que resulte de una derrama de 500 pesetas en 1991 y 550 en 1992, por productor en activo, cuya cantidad será aumentada por la Empresa de la misma cuantía.

Se entiende por productor en activo el que se encuentre de alta en la Empresa a efectos de la Seguridad Social.

El Reglamento de Régimen Interior determina las normas para la percepción de este subsidio.

Art. 29. *Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.*-La Empresa complementará el subsidio por I.L.T., en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta el 100 por 100 de su base reguladora.

Si el trabajador fuera declarado en situación de incapacidad permanente total, y como causa de la misma la Empresa extinguiera la relación laboral se le complementará la prestación en un 20 por 100 de la base que sirvió para el cálculo de la misma. Este complemento se revalorizará anualmente en la misma forma que lo haga la pensión que generó la incapacidad, y se mantendrá hasta cumplir la edad de cincuenta y cinco años, o antes si como consecuencia de una revisión fuese declarado en situación de incapacidad permanente absoluta, extinguiéndose en cualquier caso, con el fallecimiento del trabajador.

Este complemento puede ser amortizado por acuerdo entre las partes.

Art. 30. *Fondo de asistencia.*-Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el fondo de asistencia creado en el anterior Convenio Colectivo, para complementar prestaciones de la Seguridad Social, al personal en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común o accidental no laboral.

La provisión del fondo será de 6.000.000 de pesetas, siendo el 70 por 100 a cargo de la Empresa y el 30 por 100 a cargo de los trabajadores.

Este fondo será administrado por una Comisión Paritaria, nombrada por la Dirección y el Comité de Empresa. Sus prestaciones tendrán carácter graciable, y se regirán por un Reglamento aprobado de común acuerdo, en el que se establecerá, como mínimo, la forma de recaudación, la de distribución, etc.

Art. 31. *Bolsa de vacaciones.*-Durante el año se adjudicarán 31 bolsas de vacaciones entre el personal de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», para el disfrute de vacaciones de acuerdo con el Reglamento establecido.

Se fija una cuantía de 30.512 pesetas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que le acompañen y que estén incluidos como beneficiarios en la cartilla del S.O.E.

Para los hijos de edades comprendidas entre dos y seis años, sólo se abonará el 50 por 100 no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Para el abono por caja de estas cantidades deberán justificar, ante la Jefatura de personal, el disfrute de sus vacaciones fuera de su residencia habitual.

Quedará eliminado del sorteo, el personal que haya disfrutado de estas bolsas de vacaciones en años anteriores.

Art. 32. *Comisión de valoración de tareas.*-La valoración de tareas de todo el personal valorado de la Empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», se hará por una Comisión Paritaria que estará constituida por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección.

Este acuerdo, deja sin efecto al apartado a) del artículo 7.º del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 33. *Ayudas de estudio.*-Para el curso 1991-92, se destinará la cantidad de 1.600.000 pesetas para ayudas de estudio, a repartir en la forma prevista, en el Reglamento que se establezca al efecto.

Para el curso 1992-93 se incrementará la cantidad del año anterior conforme lo dispuesto en las disposiciones finales sobre revalorización de retribuciones.

CAPITULO VI

Acción sindical

Art. 34. *Secciones Sindicales.*-Se entiende por Sección Sindical de Empresa, al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección.

Este reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

a) Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para la producción.

b) Recaudar sus cuotas en forma y momento en que no se perjudique la producción.

c) Disponer de locales facilitados por la Empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determinen.

Las horas que corresponden a los Delegados sindicales, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hasta el límite establecido por esta Ley, podrá ser libremente utilizadas por cualquier afiliado que designe la Sección Sindical, con los requisitos ordinarios de previo aviso y posterior justificación.

Las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán de carteleras suficientes para exposición de su propaganda y comunicaciones, con la firma de una persona responsable de su contenido, del cual se dará cuenta a la Jefatura de Personal a efectos puramente informativos.

Art. 35. *Comité de Empresa.*-Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las treinta y cinco horas retribuidas, de que disponen los miembros del Comité de Empresa, para la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus Sindicatos, Instituto de Formación y otras Entidades, o en cualquier otra actividad de carácter sindical.

Cada grupo dispondrá de un número de horas equivalentes a un cómputo global en función de su número de miembros, prorrateándose entre todos los grupos las horas que correspondan a los cargos fijos. Dentro del cómputo de horas están incluidas las utilizadas para cualquier actividad relacionada con el Comité de Empresa.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-El abono de los sueldos y salarios pactados, se efectuará mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario-hora», lo cual determinará diferencias entre los sueldos y salarios que figuran en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina, o recibo individual, de cada mes, siendo no obstante, idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año, por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema «salario-hora», son los que figuran en las tablas que, como anexo 4, quedan unidas al texto del Convenio.

Fórmula de cálculo de la retribución anual en salarios, primas y pagas extras:

$$RA = Ha \cdot SG + HA \cdot SG \cdot Cp + \frac{Ha \cdot SH \cdot 90}{Da}$$

En la que:

Ha = Horas/año

SH = Salario/hora

Cp = Coeficiente o porcentaje de prima

Da = Días del año

RA = Retribución anual.

Verificándose, además, que:

$$Ha \cdot SG = Da \cdot Sd$$

en donde:

Sd = Salario base-día

El fijo mes se calcula de forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \cdot SH}{12}$$

en donde:

FM = Fijo mes.

Segunda.-Las remisiones al texto del Reglamento de Régimen Interior, se entienden referidas al aprobado el 12 de junio de 1971, para la Empresa «Nueva Montaña Quijano, Sociedad Anónima», en tanto no se incorpore al texto del Convenio Colectivo de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

Tercera.-En los puestos de trabajo con pantallas, se tendrá en cuenta tanto las condiciones del puesto de trabajo, como las de salud del trabajador, a través de los necesarios reconocimientos médicos.

Interpretación del Convenio: La interpretación de este Convenio, sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora, la cual se reunirá cuando lo acuerde la Presidencia a petición de las partes.

El Presidente y el Secretario de la Comisión Interpretadora serán los mismos de la Comisión Deliberadora.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Este Convenio regula de manera integral, los aspectos de la relación laboral, que son su objeto, con preferencia sobre cualquier otra norma, salvo las que sean de derecho necesario.

Segunda.—Las condiciones económicas de este Convenio son en su conjunto superior a las del I Convenio Colectivo de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», al que sustituye.

Por consiguiente, no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias con un concepto determinado entre uno y otro Convenio, sino que habrán de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

Tercera.—Con efectos a 1 de enero de 1991 se efectuará una revisión salarial en una cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real de 1991 y el IPC real de 1990 más 0,5 puntos. No se efectuará deducción en caso de ser negativa la diferencia.

A partir del día 1 de enero de 1992 se incrementarán las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1991 en un porcentaje equivalente al índice real de precios al consumo (IPC) facilitado por el INE, correspondiente a 1991 incrementado en 2 puntos.

Con efectos a 1 de enero de 1992 se efectuará una revisión salarial en una cuantía igual a la diferencia entre el IPC real de 1992 y el IPC real de 1991, más 0,5 puntos. No se efectuará revisión en caso de ser negativa la diferencia.

El incremento salarial para 1992 se aplicará a los salarios del personal obrero, a los sueldos de los empleados valorados y no valorados, a las gratificaciones establecidas en los artículos 21, 22, 23, 30, 31 y 33 y al plus de TPP establecido en el artículo 15. En cuanto a los demás conceptos, quedan revalorizados automáticamente por depender de los sueldos o salarios de escalón, o bien se estará a lo establecido en los artículos respectivos.

Cuarta.—Este Convenio queda denunciado automáticamente a partir del 1 de noviembre de 1992.

ANEXO 1

Quinquenios 1991

Categoría	Valor por quinquenio Pesetas
<i>Personal obrero</i>	
Peón	100,54
Especialista	101,14
Oficial de 1. ^a	102,67
Oficial de 2. ^a	102,03
Oficial de 3. ^a	101,35
Prof. Sider. de 1. ^a	102,30
Prof. Sider. de 2. ^a	101,84
Prof. Sider. de 3. ^a	101,28
<i>Personal subalterno</i>	
Almacenero	3.046,97
Pesador y Basculero	3.030,09
Ordenanza	3.016,04
Telefonista	3.022,59
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe de 1. ^a	3.258,94
Jefe de 2. ^a	3.211,07
Oficial de 1. ^a	3.146,40
Oficial de 2. ^a	3.102,32
Auxiliar	3.048,84
<i>Personal técnico no titulado</i>	
Jefe de Taller	3.254,22
Maestro de Taller	3.158,58
Maestro de 2. ^a	3.142,63
Contramaestre	3.158,58
Encargado	3.095,74
Capataz Especialista	3.061,99
Capataz Peones	3.046,97
<i>Técnicos de oficina</i>	
Delineante Proyectista	3.225,16
Delineante de 1. ^a	3.146,40

Categoría	Valor por quinquenio Pesetas
Delineante de 2. ^a	3.102,32
Repro. y Archivero pla.	3.016,04
<i>Técnicos de organización</i>	
Jefe de 1. ^a	3.225,16
Jefe de 2. ^a	3.211,07
Técnico Organización de 1. ^a	3.146,40
Técnico Organización de 2. ^a	3.102,32
Auxiliar de Organización	3.076,99
<i>Técnicos de laboratorio</i>	
Jefe de 1. ^a	3.280,48
Jefe de 2. ^a	3.205,46
Analista de 1. ^a	3.131,39
Analista de 2. ^a	3.076,99
Auxiliar	3.048,84
<i>Técnicos titulados</i>	
Ingeniero y Licenciado	3.438,99
Perito y Aparejador	3.401,48
Ayudante Ingeniero	3.333,97
Profesor de Enseñanza	3.146,40
Maestro Industrial	3.192,32
Graduado Social	3.254,23
ATS	3.401,48

ANEXO 2

Salario para el cálculo de las horas extras del personal obrero

Escalón	Salario/día Pesetas
2	2.764
3	2.823
4	2.875
5	2.926
6	2.983
7	3.040
8	3.095
9	3.150
10	3.208
11	3.263
12	3.320

Sueldos para el cálculo de horas extras del personal empleado

Escalón	Mod. «F» y «D»
6	83.878
7	85.661
8	87.230
9	88.794
10	90.528
11	92.253
12	93.929
13	95.601
14	97.334
15	99.008
16	100.741
17	103.117
18	105.443
19	107.767
20	110.087
21	112.467

ANEXO 3

Departamento y Secciones de la Fábrica de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», a efectos de reducción de plantillas y cambios de puesto

PERSONAL OBRERO

Departamento número 1. Sección A.—Trefilería acero duro:

- Sección 1.1 Monobloques de recuperación 1, 2 y 4.
- Sección 1.2 Pathfinder 1 y 3.
- Sección 1.3 Banco fino de 12 bobinas.

- Sección 1.4 Matral 8 pasadas y Mill 7 pasadas.
- Sección 1.5 MRB 12 pasadas, OTT 11 pasadas, Matral 9 pasadas.
- Sección 1.6 Pacemaker 3 y 4.
- Sección 1.7 Fisam 6 pasadas y Pathfinder 6 pasadas.
- Sección 1.8 Beeline 3 y J.J.
- Sección 1.9 Monobloques de 2 pasadas (4 máquinas).
- Sección 1.10 Horno Elino.

Departamento número 2. Sección B.-Trefilería acero duro:

- Sección 2.1 M-7 y M-8 (8 máquinas) y M-7-M.
- Sección 2.2 M-5 Cotty y máquinas Readelli (8 máquinas).
- Sección 2.3 Beelines 1 y 2.
- Sección 2.4 Pacemaker 1 y 2.
- Sección 2.5 Pathfinder 2 y 4.
- Sección 2.6 OTT de 12 y 13 pasadas.
- Sección 2.7 Barcros 1, 2, 3 y 4.

Departamento número 3. Sección C.-Trefilería acero duro:

- Sección 3.1 M.V. 16 milímetros 5 al 8.
- Sección 3.2 Fisam de 10 y 11 pasadas.
- Sección 3.3 Máquinas Marshall Richards y Fisam de 7 y 11 pasadas.
- Sección 3.4 Máquinas Corrales (8 máquinas).
- Sección 3.5 Devanadora de cal.
- Sección 3.6 Herborn 9 a 20 (12 máquinas).
- Sección 3.7 Hornos de pretensados 1 a 4.
- Sección 3.8 Máquina P-5, hornos Asea y encarretadora Postensad.

Departamento número 4. Trefilería de acero suave:

- Sección 4.1 M.V. 16 milímetros y M.V. de 2 pasadas.
- Sección 4.2 Redaelli (equipo de 10 máquinas).
- Sección 4.3 Fisam de 4 pasadas y M-5-m.
- Sección 4.4 Hornos de recocer.
- Sección 4.5 Máquinas de alambre de forma (M.V. Lacwich).
- Sección 4.6 Máquinas de planear.
- Sección 4.7 Laminador Marshall Richards y encarretadora.

Departamento número 5. Trefilería de acero suave:

- Sección 5.1 Máquinas M-7 y M-8.
- Sección 5.2 Fisam de 7 y 11 pasadas.
- Sección 5.3 Herborn de Cedosano.
- Sección 5.4 Herborn de acero suave.
- Sección 5.5 Encarretadora de cobrizos.
- Sección 5.6 Banco de cobrizos.
- Sección 5.7 Decapes 1 y 2.

Departamento número 6. Hornos de patentar:

- Sección 6.1 Horno 5.
- Sección 6.2 P.G.T.-3.
- Sección 6.3 Horno 13.
- Sección 6.4 Horno 16.
- Sección 6.5 Horno 1.
- Sección 6.6 Mecheristas.
- Sección 6.7 Decape de acero duro.
- Sección 6.8 Decape Didier.

Departamento número 7. Recubrimientos:

- Sección 7.1 Caldera 13.
- Sección 7.2 Cubiertas.
- Sección 7.3 Calderas 7, 8 y 9.
- Sección 7.4 Instalación G-5.
- Sección 7.5 Instalación R.G.T.-3.

Departamento número 8. Cables:

- Sección 8.1 Encarretado y cargadoras de alambre.
- Sección 8.2 MC-6, MC-6-12-7 y MR-6-8.
- Sección 8.3 HE-18, HE 24-20, HE-6-100, LB-6, LB-12-20 y máquina corte de piedra (torsión alterna).
- Sección 8.4 MC-6 y 12-40, MC-6 y 12-140, MC-24-40 A y B, MR-24-50 y MC 24-140.
- Sección 8.5 V-18-60 y HE-18-100.
- Sección 8.6 S-36-140, MC-12 con la 24-140 en Tandem y MC-12 con la 24-40-B en Tandem.
- Sección 8.7 T-36-100 y C-48-100.
- Sección 8.8 MC-2 y 3-340 y R-3-340.
- Sección 8.9 MC-6 y 12-340, S-8 y S-12-340.
- Sección 8.10 V-6-500, C-6 y C-12-500 y C-6-170.
- Sección 8.11 C-6-900 y V-8-900.
- Sección 8.12 Horno de tratamiento.
- Sección 8.13 C-6 y C-12-2000.
- Sección 8.14 C-8-5000 y C-48-560.
- Sección 8.15 Preparadores de máquinas en general.
- Sección 8.16 Ayudantes de máquinas.
- Sección 8.17 Cable plano.

Departamento número 9. Cables:

- Sección 9.1 Cordelería.
- Sección 9.2 Engrase de almas.
- Sección 9.4 Guardacabos.
- Sección 9.5 Troceadoras de cables y cordón.
- Sección 9.6 Equipo de despacho de pedidos.
- Sección 9.7 Equipo de movimiento interior.
- Sección 9.8 Equipo de almacén de alambres.
- Sección 9.9 Gruistas y pañol.

Departamento número 10. Fábrica de Lombera:

- Sección 10.1 Máquinas de simple torsión.
- Sección 10.2 Espino concertina.
- Sección 10.3 Máquinas de espino.
- Sección 10.4 Máquinas de puntas y grapas.
- Sección 10.5 Polipasto de puntas.
- Sección 10.6 Tambores de limpieza de puntas.
- Sección 10.7 Empaquetado automático y manual de puntas.
- Sección 10.8 Varios de empaque.
- Sección 10.9 Máquinas de varillas.
- Sección 10.10 Máquinas de granalla.

Departamento número 11. Mantenimiento:

- Sección 11.1 Mecánicos trefilería. Grúas y reparación general.
- Sección 11.2 Mecánicos y herramentistas de cables.
- Sección 11.3 Mecánicos de Lombera.
- Sección 11.4 Reparación de carretillas.
- Sección 11.5 Torneros de trefilería.
- Sección 11.6 Torneros de cables.
- Sección 11.7 Torneros de Lombera.
- Sección 11.8 Forjador y herramentista de trefilería.
- Sección 11.9 Soldador de trefilería.
- Sección 11.10 Soldador de cables.
- Sección 11.11 Herramentistas de Lombera.
- Sección 11.12 Engrasadores de trefilería.
- Sección 11.13 Engrasador de cables.
- Sección 11.14 Pañolero de reparaciones.
- Sección 11.15 Electricistas de trefilería, grúas y reparación general.
- Sección 11.16 Electricistas de cables.
- Sección 11.17 Electricistas de Lombera.
- Sección 11.18 Pirómetros.

Departamento número 12. Servicios Auxiliares de Trefilería:

- Sección 12.1 Plaza de materiales de acero duro.
- Sección 12.2 Almacén de alambre de patentar.
- Sección 12.3 Descaros y transporte de ácidos.
- Sección 12.4 Probador de recubrimientos.
- Sección 12.5 Control de materias y varios de trefilería.
- Sección 12.6 Recuperación y devolución de materiales.
- Sección 12.7 Limpieza de calderas.
- Sección 12.8 Gruistas de acero suave.
- Sección 12.9 Gruistas y Gancho-Pesador de acero suave.
- Sección 12.10 Gruistas y Gancho de cobrizos.
- Sección 12.11 Conductor de carretillas mecánicas y eléctricas.
- Sección 12.12 Jefe de equipo de repulido de hileras.
- Sección 12.13 Equipo de repulido de hileras.
- Sección 12.14 Cuarto de asco, comedor y pañol de ac. duro.
- Sección 12.15 Cuarto de asco y comedor de patentar.
- Sección 12.16 Parque de laminado de acero duro.
- Sección 12.17 Parque de laminado de acero suave-Gruistas.
- Sección 12.18 Parque de laminado de acero suave-Gancho.

Departamento número 13. Resto de fábrica:

Comprende: Almacenes comerciales, limpieza y conservación, centrales y subestaciones.

- Sección 13.1 Amarrado de rollos. Cargue de camiones y varios de almacenes.
- Sección 13.2 Limpieza de alambre de somiers y empapelado mecánico de rollos.
- Sección 13.3 Instalación de flejado.
- Sección 13.4 Carretillas de almacén.
- Sección 13.5 Máquinas de mazos.
- Sección 13.6 Equipo de almacén comercial de Lombera.
- Sección 13.7 Carretillas de almacén general.
- Sección 13.8 Peones de almacén general.
- Sección 13.9 Caldera de vapor.

Departamento número 14. Control de calidad:

- Sección 14.1 C.C. Acero duro y recubrimientos.
- Sección 14.2 C.C. Ensayos especiales.
- Sección 14.3 C.C. Acero suave.
- Sección 14.4 C.C. Cables.

PERSONAL EMPLEADO VALORADO Y SUBALTERNO.
TÉCNICOS DE TALLER

1. Departamento de Trefilería:

- 1.1 Secciones A, B y C de acero duro.
1.2 Sección de trefilería acero suave.
1.3 Sección de cobrizos. Decape acero suave y hornos de recocer.
1.4 Sección de horno número 1 y Decape acero duro.
1.5 Sección resto de patentar.
1.6 Sección de recubrimientos.
1.7 Sección de repulido de hileras y alambre de forma.

2. Departamento de cables:

- 2.1 Sección de fabricación de cables.
2.2 Sección de despacho de pedidos.
2.3 Sección resto de cables.

3. Departamento de Derivados de Alambre.

4. Departamento de Mantenimientos:

- 4.1 Sección de Mantenimiento Mecánico de Trefilería.
4.2 Sección de Mantenimiento Eléctrico de Trefilería y Cables.
4.3 Sección de Mantenimiento Mecánico de Cables.
4.4 Sección de Mantenimiento General de Lombrera.
4.5 Sección de Centrales.

5. Departameto de resto de Fábrica:

- 5.1 Sección Parques de Laminado.
5.2 Sección de Seguridad.
5.3 Sección de Bomberos.
5.4 Sección de Control de Calidad Trefilería.
5.5 Sección de Control de Calidad Cables y Derivados.
5.6 Sección de Carretillas.
5.7 Sección de Almacén Comercial Trefilería.

6. Administrativos:

Departamento Trefilerías «Quijano, Sociedad Anónima»

7. Técnicos de Oficina:

Departamento Trefilerías «Quijano, Sociedad Anónima»

8. Técnicos de Laboratorio:

Departamento Trefilerías «Quijano, Sociedad Anónima»

9. Técnicos de Organización:

Departamento Trefilerías «Quijano, Sociedad Anónima»

10. Subalternos:

Departamento Trefilerías «Quijano, Sociedad Anónima»

ANEXO 4

Cuadro de retribuciones. Modalidades: «F» y «D». Año 1991

PERSONAL OBRERO Y EMPLEADO VALORADO

Horas/año 1.968

Escalones Obrero/Empleado	Salario Día - Pesetas	Salario Hora - Pesetas	Prima Hora - Pesetas	Nocturno Hora - Pesetas	Festivo Hora - Pesetas	Fijo Mes - Pesetas	Paga Extra - Pesetas	Media Extra - Pesetas
2/ 6	3.251,96	603,13	120,63	105,73	358,85	98,914	97,559	48,779
3/ 7	3.321,10	615,96	123,19	107,98	366,48	101,017	99,633	49,817
4/ 9	3.381,90	627,23	125,45	109,95	373,19	102,866	101,457	50,729
5/ 9	3.442,56	638,48	127,70	111,93	379,89	104,711	103,277	51,638
6/10	3.509,80	650,95	130,19	114,11	387,31	106,756	105,294	52,647
7/11	3.576,65	663,35	132,67	116,29	394,68	108,790	107,300	53,650
8/12	3.641,65	675,41	135,08	118,40	401,86	110,767	109,249	54,625
9/13	3.706,47	687,43	137,49	120,51	409,01	112,738	111,194	55,597
10/14	3.773,63	699,89	139,98	122,69	416,42	114,781	113,209	56,604
11/15	3.838,57	711,93	142,39	124,80	423,59	116,756	115,157	57,579
12/16	3.905,74	724,39	144,88	126,99	431,00	118,800	117,172	58,586
/17	3.997,85	741,47	148,29	129,98	441,16	121,601	119,936	59,968
/18	4.088,05	758,20	151,64	132,91	451,12	124,345	122,642	61,321
/19	4.178,12	774,91	154,98	135,84	461,06	127,085	125,344	62,672
/20	4.268,07	791,59	158,32	138,77	470,98	129,821	128,042	64,021
/21	4.360,37	808,71	161,74	141,77	481,17	132,628	130,811	65,406

Valor hora por quinquenio 1991

Categoría	Valor por Quinquenio - Pesetas
<i>Personal obrero</i>	
Peón	18,65
Especialista	18,76
Oficial de 1. ^a	19,04
Oficial de 2. ^a	18,92
Oficial de 3. ^a	18,80
Prof. Sider. de 1. ^a	18,97
Prof. Sider. de 2. ^a	18,89
Prof. Sider. de 3. ^a	18,78
<i>Personal subalterno</i>	
Almacenero	18,58
Pesador y Basculero	18,48
Ordenanza	18,39
Telefonista	18,43
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de 1. ^a	19,87
Jefe de 2. ^a	19,58

Categoría	Valor por Quinquenio - Pesetas
Oficial de 1. ^a	19,19
Oficial de 2. ^a	18,92
Auxiliar	18,59
<i>Personal Tecn. no titulado</i>	
Jefe de Taller	19,84
Maestro de Taller	19,26
Maestro de 2. ^a	19,16
Contraaestre	19,26
Encargado	18,88
Capataz especialista	18,67
Capataz peones	18,58
<i>Técnicos de oficina</i>	
Delineante proyectista	19,67
Delineante de 1. ^a	19,19
Delineante de 2. ^a	18,92
Repro. y Archivero pla.	18,39
<i>Técnicos de organización</i>	
Jefe de 1. ^a	19,67
Jefe de 2. ^a	19,58

Categoría	Valor por Quinquenio - Pesetas
Técnico organización de 1. ^a	19,19
Técnico organización de 2. ^a	18,92
Auxiliar de organización	18,76
<i>Técnicos de Laboratorio</i>	
Jefe de 1. ^a	20,00
Jefe de 2. ^a	19,55
Analista de 1. ^a	19,09
Analista de 2. ^a	18,76
Auxiliar	18,59
<i>Técnicos titulados</i>	
Ingeniero y Licenciado	20,97
Perito y Aparejador	20,74
Ayte. Ingeniero	20,33
Profesor de Enseñanza	19,19
Maestro Industrial	19,47
Graduado Social	19,84
ATS	20,74

2.º Este reglamento sustituye lo dispuesto en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior, y el artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y tendrá carácter interpretativo del párrafo 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, solamente en lo que se refiere a los casos previstos en el mismo.

3.º Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se aplicarán en un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros y menos de 250 kilómetros, y en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.

Remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo

(SALARIOS, SUELDOS Y PAGAS EXTRAORDINARIAS)

Artículo 26, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores

a) Retribuciones del personal obrero:

Escalón	Modalidad «D» y «F» 1.776 horas/año - Pesetas
2	1.479.642
3	1.511.101
4	1.538.765
5	1.566.365
6	1.596.959
7	1.627.376
8	1.656.951
9	1.686.444
10	1.717.002
11	1.746.549
12	1.777.112

b) Retribuciones del personal empleado:

Escalón	Modalidad «D» y «F» 1.776 horas/año - Pesetas
6	1.479.642
7	1.511.101
8	1.538.765
9	1.566.364
10	1.596.959
11	1.627.376
12	1.656.951
13	1.686.444
14	1.717.002
15	1.746.549
16	1.777.112
17	1.819.022
18	1.860.063
19	1.901.045
20	1.941.972
21	1.983.968

c) Retribuciones de los empleados no valorados:

Mínimos garantizados por Convenio Colectivo	Modalidad «F» 1.776 horas/año - Pesetas
Jefes Administrativos, Organz. y Labor. de 2. ^a	1.864.761
Jefes Taller, Delineantes Proyectistas, Jefes Administrativos y orgnz. de 1. ^a	1.981.661
Peritos, Ayudantes, Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales	2.098.011
Ingenieros y Licenciados	2.214.361

Comisión deliberatoria del II Convenio Colectivo de Trefilerías «Quijano, Sociedad Anónima»

Presidente: Don Rómulo Martí Gutiérrez.
Representantes del personal:

Don Juan Clemente Untoria.
Don Miguel Angel Aja Pernia.
Don Juan José Ortiz Argumosa.
Don Enrique Fernández Sáiz.
Don David Ibáñez Arroyo.
Don Marcelino Aguayo Polanco.

Representantes de la Dirección:

Don Iñigo López-Carrasco Amezaga.
Don Faustino Puente Gainza.
Don Luis Ramón Lucio Morán.
Asesor: Don Julio Bartolomé Presmanes.
Secretario: Don Luis Ramón Lucio Morán.

Reglamento de permisos retribuidos que regirá durante la vigencia de este Convenio

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a renumeración (salario de Convenio más antigüedad) por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Hospitalización con intervención	Hospitalización sin intervención	Intervención sin hospitalización	Matrimonio	Nacimiento
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	-
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	3
Hijo político	2	2	1	1	-	-	-
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	-
Padre político	2	2	1	1	-	-	-
Hermano	3	2	1	1*	-	1	-
Hermano político	2	2	1	-	-	1	-
Abuelo	2	2	1	-	-	-	-
Abuelo político	2	-	-	-	-	-	-
Nietos	2	2	1	-	-	-	-
Tíos	1	-	-	-	-	-	-
Concuñados	1	-	-	-	-	-	-

* Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.
Un día por traslado de domicilio habitual.
El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.