

29447 RESOLUCION de 21 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de septiembre de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, C.C.OO. y TIB, en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General, acuerda:

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

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

Madrid, 21 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BALAY, S. A.»

CAPITULO I

Art. 1.º - Ambito del Convenio

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los siguientes:

1. **Ambito funcional.** Todos los centros de trabajo que la Empresa "BALAY, S.A." tiene establecidos, o pueda establecer en el futuro, en cualquier lugar o territorio de España.
2. **Ambito personal.** Este Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos.

Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refieren el artículo 2.1 a) y el artículo 1.º c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado personal "Exento" y Red de Ventas. Son personal "Exento" y Red de Ventas, los titulares de los puestos a que se hace referencia en el Anexo V. A este personal, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se derivan del mismo, excepto los conceptos retributivos que se fijarán individualmente.

3. **Ambito temporal.** El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de aprobación por la Comisión Negociadora del texto articulado, concluyendo su vigencia el día 31 de Diciembre de 1992. Los efectos económicos de los artículos 40 y 41, excepto el concepto de dietas, entrarán en vigor el 1 de Enero de 1991 para todo el personal en activo en la fecha de la firma del Convenio, o para los que se les haya reconocido una pensión permanente con posterioridad al día 1 de Enero de 1991.

Art. 2.º - Prórroga:

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

Art. 3.º - Denuncia

Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (Comités de Empresa y Delegados de Personal), podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, en su caso, de cualquiera de las prórogas. El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su negociación, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose este provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo, o recayere arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Art. 4.º - Revisión

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

Art. 5.º - Unidad de Convenio

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

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

Art. 6.º - Obligatoriedad

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

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Con carácter subsidiario al contenido normativo y obligatorio del Convenio, se aplicará la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Sideromecánica, aprobada por Orden Ministerial de 29 de Julio de 1970 y la Ley 40/1980, de 10 de Marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como disposiciones concordantes.

CAPITULO II

Art. 7.º - Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8.º - Absorción

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Art. 9.º - Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO III

Art. 10.º - Comisión paritaria del Convenio

Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este Convenio, se establece la Comisión paritaria del Convenio, constituida por cinco Vocales designados por la Empresa y otros cinco por la representación de los trabajadores, entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora del Convenio, con sus respectivos suplentes.

Presidirá esta Comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz, pero sin voto, al cual tendrá la facultad de convocar las reuniones de dicha Comisión a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 7 días.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, se someterá a arbitraje vinculante cuyo funcionamiento será idéntico al establecido en el Art. 14 "Clasificación profesional".

CAPITULO IV

Art. 11. - Política de Empleo

La Dirección pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con treinta días de antelación, los puestos de trabajo a cubrir, determinando las fechas previstas de incorporación y tipo de contrato a realizar, excepto los de los puestos recogidos en el Anexo V.

Superado el periodo de prueba, si la empresa desea rescindir un contrato de trabajo, lo participará, si la naturaleza del contrato lo permite, con quince días de antelación a la fecha de la posible rescisión a la Representación de los Trabajadores, que podrá emitir su informe en el plazo de 7 días, y solicitar se estudie conjuntamente, antes de que ésta decida.

En la hipótesis de que se produzca una vacante por extinción de contrato durante la vigencia de este Convenio, de personal sujeto al mismo, la Dirección podrá amortizar dicho puesto. Si no se produce dicha amortización, la cobertura de la vacante necesariamente deberá producir una nueva incorporación de personal del exterior, bien directamente de la categoría correspondiente a la vacante, o de categoría inferior, si aquella se cubriera por concurso interno.

Toda persona que haya trabajado en la Empresa con contrato eventual tendrá prioridad, si lo solicita y los informes internos son favorables, para ser llamada en el futuro para nuevos contratos eventuales.

Art. 12. - Ingresos

Los ingresos del exterior se regularán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que figuran en el Anexo VI, y que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de Ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de carácter eventual o interino.

Las vacantes en los puestos de Ordenanza, Porteros y Vigilantes, atendidas sus especiales características serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando reservar las mismas para aquellos de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas.

Art. 13. - Periodo de prueba

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

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

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

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

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

Art. 14. - Clasificación Profesional

Es función de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

Para el análisis de la actual situación, y para conocer de las reclamaciones que puedan generarse en esta materia, se crea una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros de la Representación de los Trabajadores, y 3 miembros de la Dirección de la Empresa.

Dicha Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 1ª Hacer un análisis de las categorías profesionales actualmente vigentes, desde el punto de vista legal, y adaptarlas en su definición a la realidad de la Empresa, creando nuevas categorías en la hipótesis de que del análisis surja algún puesto que no se adapte a las mismas.

Para hacer el trabajo a que se refiere este apartado, la Comisión contará con un número de 5 miembros, por cada una de las partes.

- 2ª Hacer la descripción de los distintos puestos de trabajo de la Empresa, que no fueran ya en su día analizados y asimilados a las correspondientes categorías profesionales durante la vigencia del Convenio anterior.

Una vez realizada dicha descripción, la Comisión deberá hacer la asimilación a la categoría profesional correspondiente.

En la hipótesis de que una persona con una determinada categoría laboral esté ocupando un puesto que se determine es de categoría inferior, se mantendrá en el mismo con su actual categoría, y pasará a ocupar la primera vacante que se produzca de la misma.

- 3ª Recibir información de la categoría profesional asignada por la Dirección a los puestos que puedan crearse en el futuro.

- 4ª Conocer y resolver sobre las reclamaciones de clasificación profesional que cualquier trabajador acogido al Convenio pueda presentar.

- 5ª En el supuesto de que no existiera acuerdo en la Comisión Paritaria, tanto en los casos de análisis y clasificación profesional a que se hace referencia en el punto 2º anterior, como en la reclamación que pueda presentarse referida en el punto 4º, se someterá la decisión de la Comisión al correspondiente arbitraje, que será vinculante tanto para la Dirección de la Empresa, como para la Representación de los Trabajadores, así como para la persona afectada por la nueva asimilación o reclamación presentada.

Dicho arbitraje funcionará de la siguiente manera:

Cada una de las partes de la Comisión Paritaria propondrá un Arbitro. Los dos Arbitros así nombrados deberán nombrar un tercero en el plazo de 15 días. En el supuesto de que en dicho periodo no se ponga de acuerdo, cada uno de ellos propondrá el nombre de una persona, y los dos así nominados serán sometidos al Presidente del Convenio, quien decidirá de entre los dos el que se incorporará como tercer miembro del Tribunal de Arbitraje.

- 6ª En todas las reuniones de la Comisión Paritaria cualquiera de las partes, en función de los asuntos a tratar, podrá contar con la asistencia de dos asesores, pudiendo uno de los mismos no pertenecer a la Plantilla de la Empresa.

- 7ª Una vez constituida la Comisión Paritaria, la misma establecerá su programa de trabajo para dar respuesta a las competencias que la misma tiene asignadas, y que están recogidas en los puntos 1º, 2º y 4º, estableciendo la periodicidad con que esta Comisión debe reunirse.

- 8ª Los trabajadores que decidan presentar reclamación por clasificación profesional podrán optar por una de las siguientes fórmulas:

- a) Ante la Comisión de Clasificación, con su consiguiente arbitraje.
- b) Ante la jurisdicción competente.

Art. 15. - Ascensos

Las vacantes que se produzcan en la Plantilla, y las promociones que la Dirección considere necesarias para el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, excepto aquellas que corresponden a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán por medio de la realización de Concurso-Oposición, pudiendo concurrir el personal fijo de Plantilla.

REGLAMENTO

1. Convocatoria

Dirección de Personal convocará el Concurso-Oposición con una antelación mínima de 15 días a la fecha de la realización de las pruebas. En aquellos casos en los que, por existir una previsión de la necesidad de cubrir uno o varios puestos, se pueda realizar, la Empresa publicará, siempre con carácter de previsión y sin que esté obligada a cubrirlos, dicha previsión con la mayor antelación posible.

Los avisos de las convocatorias incluirán los siguientes puntos:

- Categoría del puesto.
- Número de plazas.
- Procedimiento de presentación de candidaturas.
- Requisitos necesarios para el puesto.
- Preferencia a cubrir el puesto por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior a la que corresponde al puesto.
- Duración del periodo de prueba.

Al objeto de cubrir el puesto con la mayor rapidez posible, se realizará una única convocatoria de carácter general para todos los trabajadores fijos de la Empresa, teniendo, en cualquier caso, preferencia a ocupar la plaza los empleados de categoría inmediata inferior sobre aquellos de igual categoría o equivalente, o de superior categoría a la del puesto que se trata.

Los puestos que queden desiertos por el procedimiento de Concurso-Oposición se cubrirán por contratación o designación libre.

En este caso la Empresa estudiará, antes de recurrir a la búsqueda de profesionales en el exterior, si entre el personal con contratos temporales o eventuales, existe alguna persona que cumpla con los requisitos del puesto, tanto personales como profesionales.

2. Constitución del Tribunal

Los tribunales para intervenir en las calificaciones de las pruebas estarán constituidos por:

- Un vocal designado por la Empresa.
- Un vocal designado por el Comité de Empresa.
- Un vocal designado entre la Estructura del Departamento en el que surge la vacante.

3. Periodo de Prueba

A no ser que se especifique algo en contrario en el Aviso del Concurso-Oposición, existirá un periodo de prueba para la persona que vaya a ocupar el puesto a que se refiere dicho Concurso.

Durante dicho periodo de prueba mantendrá su categoría profesional anterior, percibiendo el sueldo de la categoría del puesto a cubrir. Si no supera dicho periodo de prueba, quedará con su categoría anterior y remuneración, ocupando un puesto de la misma categoría, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el Concurso, en caso de no haberlo, la vacante se cubrirá por contratación o designación libre por parte de la Dirección de la Empresa.

4. Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones, cubrirá la vacante el candidato que reúna las preferencias siguientes:

- 1ª Personal de la misma Sección.
- 2ª Personal de la misma Dirección.
- 3ª Personal del mismo Centro de Trabajo.
- 4ª Mayor antigüedad en la Empresa.

5. No se podrá presentar a un Concurso-Oposición aquel empleado que haya sido promocionado por medio de Concurso-Oposición, a una plaza de categoría inmediata inferior a la convocada, en el periodo de nueve meses anteriores a la fecha de convocatoria del nuevo Concurso.

6. Exámenes

A) Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los Concursos se especificará en cada convocatoria:

- Pruebas de conocimientos básicos. De carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "apto" para poder presentarse a las demás pruebas.
- Pruebas teóricas.
- Pruebas prácticas.

B) Baremo de calificaciones

En la calificación de los concursos se utilizará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:

a) Pruebas	Puntuación máxima
Pruebas teóricas	35 puntos
Pruebas prácticas	45 puntos

b) Formación

En este apartado se considerará el haber obtenido diplomas de aprovechamiento en los cursos de formación establecidos por la Empresa, o diplomas reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o el INEM; en estos dos últimos casos no deben ser enseñanzas regladas (EGB, BUP, FORMACION PROFESIONAL, etc.) ni enseñanzas a distancia y deben estar en relación con la especialidad de la vacante.

Por cada 60 horas lectivas cursadas con diploma de aprovechamiento, hasta un máximo de 360 horas 2,5 puntos

Por cada 60 horas lectivas adicionales cursadas con diploma de aprovechamiento y hasta un máximo de 300 horas 1 punto

CAPITULO V

Art. 16. - Organización del Trabajo

En materia de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente.

Por ello, son facultades de la Dirección de la Empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo
- Realizar los cronogramas que sean necesarios
- Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo, a cuyos efectos:

El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, deberán ser informados por la Dirección de los nuevos sistemas, con 60 días de antelación, si afectan a la totalidad de la Plantilla, y con 30 días si afectan a un área funcional de la misma.

Los Representantes de los Trabajadores deberán remitir su informe razonado a la Dirección con 15 días de antelación a la fecha de implantación.

La Dirección de la Empresa podrá, siempre que lo comunique con un mínimo de 30 días a la Representación de los Trabajadores, y 7 días naturales a los interesados, establecer o ampliar un 3er. Turno de trabajo de noche, en Producción.

Asimismo, la Dirección, con la misma comunicación a la Representación de los Trabajadores, y 7 días naturales a los interesados, podrá establecer un 4º Turno que podrá afectar a:

- Servicio de Mantenimiento
- Servicio de Informática
- Producción: Máquinas e instalaciones de las secciones de Mecánica y Recubrimientos, siempre y cuando ya estuvieran cubiertos los turnos de lunes a viernes de dichas secciones productivas.

de forma que se cambien los 5 días de trabajo a la semana, trabajando de martes a sábados, ambos inclusive, o de miércoles a domingos, siempre en jornada de mañana.

Igualmente, la Dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas comunicándolo con 4 días laborables de antelación a la Representación de los Trabajadores. Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de 1 hora y un máximo de 3 horas, y una duración superior a 20 días.

En la comunicación a la Representación de los Trabajadores, a que se hace referencia en los párrafos anteriores, deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la decisión de la Dirección, el número de trabajadores afectados, así como la duración.

En todos los casos, si se trata de personal voluntario, las comunicaciones, a las que se hace referencia en los párrafos anteriores, se harán sin plazo de preaviso.

En todos los casos, en primer lugar se intentará cubrir el 3er. o 4º Turno con voluntarios, así como con la creación de empleo neto.

Se establece para el 4º Turno una compensación por todos los días de duración de dicho turno, para las personas afectadas, del 15% sobre el salario real si los días de trabajo fueran semanalmente de martes a sábados, y del 20% del salario real si dichos días de trabajo fueran semanalmente de miércoles a domingo.

La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas será del 12% sobre el salario real.

Los relevos por necesidades personales, salvo voluntarios, sólo podrán establecerse a partir de la media hora de inicio de la jornada y antes de la media hora de final de la misma.

En la hipótesis de que se produzca traslado entre los distintos Centros de Trabajo de Zaragoza, a los afectados se les preavisará con un mínimo de 4 días naturales de antelación a la de su fecha de incorporación al nuevo Centro.

Art. 17. - Concepto de actividad

Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normales, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta Empresa esté establecido el sistema "BEDAUX" se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos hora y como actividad máxima 80 puntos.

Art. 18. - Actividades pactadas

Se fija como actividad pactada la de 75 puntos/hora en el Sistema BEDAUX.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la Comisión Paritaria de Primas de cada planta productiva, formada por 4 miembros de la Representación de los Trabajadores y 4 miembros de la Dirección, que se reunirá como mínimo una vez al mes, y cuyas decisiones serán vinculantes. En caso de desacuerdo, se levantará acta del mismo, remitiéndose ésta a la Autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

La Empresa no planteará incrementar la actividad en lo sucesivo por encima de los 75 puntos/hora BEDAUX.

Art. 19. - Jornada

Durante la vigencia del presente Convenio se establece como jornada de trabajo, para todo el personal de la Plantilla:

Para 1991, la de 1.788 horas efectivas año.

Para 1992, la de 1.776 horas efectivas año.

El número de horas de presencia en cómputo anual, será el resultado de sumar a las horas efectivas el tiempo correspondiente a la parada para comer, marcas de control u otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.

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

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 20. - Horarios

Jornada ordinaria: La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniendo los actuales horarios diarios de trabajo, respetando en lo posible en el Turno Central la distribución de la jornada de lunes a viernes.

El personal de Turno Central pasará 1/2 hora para comer en el Centro de Montañana y en el de Malpica, y una hora en el resto de Centros, siendo igualmente este tiempo a su cargo, o sea, no formará parte de la jornada efectiva pactada.

Se establece un margen de llegada tarde retribuida de 5 minutos día, de aplicación en los horarios rígidos.

Horario flexible: Se aplicará según necesidades de la Empresa en aquellos departamentos o puestos que sea factible a juicio del Jefe de Departamento, cuyas alegaciones conocerán las partes o departamentos afectados:

- La normativa de uso será la siguiente:

a) Horario fijo de permanencia en la Empresa:

- Centros de trabajo de Zaragoza: de 9,15 a 13 y de 15 a 17 horas.

- Resto de Centros-Delegaciones: De 9,15 a 13 y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.

En el Centro de trabajo de Zaragoza, durante el horario flexible de 13 a 15 horas, será condición para hacer uso del mismo, no utilizar los servicios de Comedor de la Empresa, debiendo en cualquier caso salir de los locales de la Empresa con anterioridad a las 13,45 horas. Para salir posteriormente a esta hora se requiere autorización, como permiso de ausencia en cómputo flexible de su Jefe inmediato o Superior.

El incumplimiento de estas normas supondrá que dicha ausencia no se considerará flexible.

El resto del horario de trabajo según el calendario oficial de cada centro se considerará flexible.

b) Jornada máxima de horas día para recuperación:

Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la siguiente duración máxima de jornada:

- Centros de Zaragoza: de 7,30 a 19,30 horas.

- Resto de Centros: Una hora antes del horario oficial, según el calendario y hasta las 19 horas.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de una hora, excepto en los Centros de trabajo de Zaragoza (Montañana y Malpica), que será de 30 minutos, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

c) Cómputo de recuperación:

Todas las horas flexibles deberán de hacerse recuperado en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

Las horas de recuperación se computarán a partir de los 10 minutos de la jornada ordinaria realizada.

d) Ausencias cómputo flexible:

Mediante permiso del Jefe de Departamento correspondiente siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el Jefe de Departamento.

e) En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por Dirección de Personal.

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

- Saldo negativo superior a 15': se descontará.
- Saldo positivo: no se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

Horas extraordinarias:

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo, según los calendarios laborales. Para el personal con horario flexible, se considerarán como horas extras los excesos de jornada que se produzcan sobre la duración máxima de la jornada establecida para la recuperación de horas flexibles. Artículo 20.b).

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la Dirección de la Empresa.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación al trabajador, a excepción de las horas extras estructurales y de fuerza mayor que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, y especialmente las de Mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones y edificios.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados, tendrán respectivamente la consideración de fuerza mayor y estructurales a efectos de lo previsto en los R.D. 82/1979, de 19 de enero, y 1.858/81, de 20 de agosto.

Si la Dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonadamente, a una Comisión de 3 personas, elegidas entre los miembros de la Comisión Negociadora, Representantes de los Trabajadores, a fin de que la misma se analice su urgencia. En la hipótesis de que dicha Comisión estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la Empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

En los casos en que fuese posible, las horas extras realizadas se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso.

Importe de horas extraordinarias

A los efectos legales pertinentes, se conviene expresamente en establecer unos valores fijos por categorías para el valor de hora extra, cuya cuantía figura en las tablas de retribuciones.

Mensualmente se comunicará a la Autoridad laboral y al Comité de Empresa el número y los motivos de las horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor realizadas.

Art. 21. - Vacaciones

Se fijan para todo el personal de la plantilla en 30 días naturales.

La distribución de las mismas se hará por la Dirección de la Empresa de la siguiente forma: 3 semanas en el mes de Agosto, incluyendo en las mismas necesariamente del 1 al 20 de dicho mes; días 21 y 31 de Diciembre; 5 días que, en período único, establecerá la Dirección en fechas coincidentes con Navidades, Semana Santa, el Pilar en Zaragoza, y fiestas locales patronales en el resto de los Centros; 2 días que serán fijados por la Representación de los Trabajadores, no pudiendo establecerlas ni al final ni al principio del período de vacaciones de Agosto fijado por la Dirección. Si por necesidades de trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones, a toda o a parte de la Plantilla, éstas necesariamente se fijarán entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, excepto al personal de Ventas que será hasta el 31 de Octubre.

En la supuesta fijación de vacaciones en período distinto al general, para dar preferencia se atenderá al criterio de antigüedad, salvo pacto de los afectados, sin que en ningún caso el disfrute de vacaciones en período distinto al oficial suponga una realización anual de horas distinto al pactado, regularizándose las horas de diferencia en las fechas de disfrute de vacaciones.

El cuadro de vacaciones deberá estar terminado antes de los 30 días siguientes a la fecha en que se concreten los calendarios y horarios anuales, y siempre antes del día 30 de Marzo.

Periodo de cómputo

A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, éste se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año de disfrute.

Las vacaciones no disfrutadas en el año prescribirán el 15 de Enero del año siguiente.

Vacaciones colectivas

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

Art. 22. - Permisos y licencias

El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro Anexo IV, a los permisos que se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real, excepto los complementos de puesto de trabajo. La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

CAPITULO VI

Art. 23. - Comités de Seguridad e Higiene

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

El Comité será competente:

1. Para la tramitación de expediente de índole colectivo, toxicidad, penosidad, peligrosidad y falta de condiciones de salubridad.
2. Para decretar la suspensión de la prestación de trabajo de los afectados por riesgo de accidente, o por falta de condiciones ambientales mínimas exigibles, según la legislación aplicable, comunicándolo a la Empresa y a la Autoridad laboral, corriendo por cuenta de la Empresa los costos y perjuicios que ello pudiera ocasionar.
3. Para mejor llevar a cabo su cometido, recabar la asistencia o elaboración de dictámenes de los organismos oficiales correspondientes o de técnicos o expertos, incluso ajenos a la plantilla de la Empresa.

Para el mejor desarrollo de sus funciones podrá establecerse un Reglamento de funcionamiento.

CAPITULO VII

Art. 24. - Seguro colectivo

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

- 1) Capital asegurado: 750.000 pesetas en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta.
- 2) Capital asegurado: en caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente no laboral, el capital asegurado para 1991 será de 3.410.000 pesetas, y para 1992 de 3.615.000 pesetas.
- 3) Capital asegurado para 1991: 5.700.000 pesetas, y para 1992: 6.025.000 pesetas, en caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente laboral.

Los nuevos capitales pactados para 1991 tendrán efecto a partir de la fecha de la firma del Convenio por la Comisión Negociadora.

Art. 25. - Colocación del cónyuge o hijos huérfanos

En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, el cónyuge o hijos que en ese momento dependiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo podrán solicitar de la Empresa un puesto de trabajo alejando los títulos o condiciones de aptitud laborales y profesionales que posean; ésta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior, sin perjuicio de las pruebas genéricamente establecidas.

Art. 26. - Venta de aparatos nuevos al personal

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

- El precio de venta al contado, se fijará considerando exclusivamente el coste total del producto.

- El pago se podrá fraccionar en 12 meses, incrementando el precio de contado en el 10%.

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

Para adquirir un aparato nuevo de la misma gama, deberá haber transcurrido un plazo de seis años desde su compra inicial, salvo que exista una inutilización de ya adquirido comprobada por el Servicio de Asistencia Técnica de la Empresa.

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

Art. 27. - Préstamos

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Préstamos personales.- Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe de 200.000 pesetas, a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. El límite total pendiente de estos préstamos no sobrepasará la cifra de cuatro millones de pesetas.

2. Préstamos para adquisición de vivienda.- Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de 250.000 pesetas, a devolver en plazo máximo de 5 años, con un recargo del 3 por 100 por razones de financiación.

El límite total pendiente de estos préstamos no podrá exceder de quince millones.

Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo remitirá a la Dirección de Personal la solicitud correspondiente en unión de los siguientes documentos, según el caso:

- Escritura del Registro de Propiedad.
- Contrato de compra-venta (escritura propietario anterior).
- Cédula de calificación de vivienda por la Delegación Provincial.
- Certificación de obra.

Concesión: El préstamo se abonará directamente al empleado. La Dirección de la Empresa concederá o denegará el préstamo, en caso de no reunir los requisitos haciéndoselo constar así al interesado.

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

En todo caso, el productor, en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

El incumplimiento de las condiciones de concesión, la Empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la Empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas, es preciso ser fijo de plantilla en el primer supuesto y tener un año de antigüedad en el caso número 2, siendo inexcusable en este caso no tener pendiente de amortización o cancelación préstamo.

De efectuarse petición cuando estén agotados los límites establecidos, dentro de cada modalidad, se atenderán por orden de solicitud, salvo que razones de extrema urgencia aconsejen otra cosa, lo que se participará a los afectados.

Art. 28. - Prestaciones por nupcialidad

El trabajador fijo o no fijo en plantilla con un año de antigüedad que contraiga matrimonio se beneficiará de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la Empresa, o una deducción de los que adquiriera en los seis meses siguientes, si sigue en activo, según esta escala:

ANTIGÜEDAD	Importes Brutos	
	AÑO 1991	AÑO 1992
- De hasta 2 años	12.367	13.110
- De 2 años a 3 años	14.335	15.195
- De 3 años a 4 años	17.287	18.324
- De 4 años a 5 años	20.519	21.750
- De 5 años a 6 años	24.173	25.623
- De más de 6 años	26.983	28.602

Las fracciones superiores a seis meses se computarán como años completos.

Tendrán derecho a esta prestación en la cuantía que personalmente les corresponda a los dos contrayentes, cuando ambos sean trabajadores de la Empresa.

Art. 29. - Ayuda escolar

En 1991 se abonarán en el mes de septiembre 7.537 pesetas por cada hijo comprendido entre los 3 y los 16 años cumplidos dentro del año natural.

Para 1992 el citado importe será de 7.990 pesetas.

Art. 30. - Ayuda por hijos necesitados de rehabilitación o educación especial.

Para facilitar los gastos de rehabilitación o educación especial en un centro oficial autorizado, de los hijos de los trabajadores que necesiten tal tipo de tratamiento, se establece la siguiente subvención:

Procedimiento: Se destinará a sufragar los gastos por la asistencia a un centro especial de rehabilitación o educación especial a los hijos de los empleados en edad comprendida desde los 3 a los 18 años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se están percibiendo serán, no obstante, respetadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar consigne la necesidad de recibir rehabilitación o educación especial en un colegio especial y que el índice de coeficiente intelectual sea inferior a 0,75.

Solicitud: Se efectuará presentando los siguientes documentos:

- Certificado del INSERSO, manifestando lo indicado en el punto anterior.
- Presupuesto del Colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gastos, desglosando matrícula, asistencia a clase, etc.

Cuantía: La subvención será hasta un máximo de 100.000 pesetas para el año 1991 por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial, y de 106.000 pesetas para el año 1992. El fondo destinado a este fin no podrá exceder de 1.987.000 pesetas para el año 1991, y de 2.106.000 pesetas para 1992.

Concesión: La Empresa concederá o denegará dicha subvención en caso de no reunir los anteriores requisitos establecidos.

En caso de concesión, el empleado, mensualmente, deberá presentar al Departamento de Personal recibo del pago efectuado al Colegio, como justificante para recibir la subvención en la cuantía que corresponda, dentro del límite.

En el supuesto de que una persona de la Plantilla reciba subvenciones oficiales, el importe de las mismas excluido el gasto por manutención, se deducirá de la ayuda que pudiera corresponderle por aplicación de este artículo.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos cónyuges trabajen en la Empresa.

Concedida la subvención, anualmente deberá presentarse inexcusablemente certificado del INSERSO para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

Art. 31. - Prestaciones para formación

Para la formación y promoción humana del personal, la Empresa establece un Fondo de 815.000 pesetas para 1991, para conceder ayudas al estudio, al personal que lo solicite.

En 1992 el importe del citado Fondo será de 860.000 pesetas.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la Empresa, dentro del período que anualmente se convoquen por la Dirección de Personal; consistirán en el importe de un 50% de los gastos de matrícula, honorarios de clases y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100 por 100 de los gastos acreditados si este es pleno, o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75% si al menos lo ha efectuado en la mitad; en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Art. 32. - Fondo de jubilación

Se mantiene este fondo que se nutrirá:

a) A partir de 1978, inclusive, cada año en la cantidad de 3.000 pesetas por trabajador que tenga al menos un año de antigüedad al 31 de diciembre de cada año.

b) Para los trabajadores ex plantilla con uno o más años de antigüedad al 31 de diciembre de 1977 se regularizará la situación por los años de antigüedad que lleven en dicha fecha, dotando el fondo a razón de 3.000, - pesetas por cada año de antigüedad que lleven en dicha fecha, según el plan siguiente:

Al 31 de diciembre de 1979	antigüedad de 22 o más años
Al 31 de diciembre de 1980	antigüedad de 20 y 21 años
Al 31 de diciembre de 1981	antigüedad de 18 a 19 años
Al 31 de diciembre de 1982	antigüedad de 14 y 15 años
Al 31 de diciembre de 1983	antigüedad de 13 años
Al 31 de diciembre de 1984	antigüedad de 12 años
Al 31 de diciembre de 1985	antigüedad de 10 y 11 años
Al 31 de diciembre de 1986	antigüedad de 9 años
Al 31 de diciembre de 1987	antigüedad de 8 años
Al 31 de diciembre de 1988	antigüedad de 7 años
Al 31 de diciembre de 1989	antigüedad de 6 años
Al 31 de diciembre de 1990	antigüedad de 4 y 5 años
Al 31 de diciembre de 1991	antigüedad de 1 a 3 años

De este fondo podrá detrarse el saldo de las cantidades devengadas por cada trabajador en alguno de los siguientes casos:

1º En el momento de la jubilación.

2º En caso de fallecimiento estando de servicio en la Empresa.

3º En caso de baja en la empresa llevando 10 o más años de antigüedad en la misma.

Este fondo se regirá por un Reglamento de funcionamiento con plena independencia del presente Convenio

o de los futuros, sin que por lo tanto pueda estar incluido el fondo, tanto en las cuantías de sus dotaciones como en las normas de funcionamiento, por ningún tipo de circunstancias que pueda nacer de las negociaciones o de los textos de los futuros convenios.

Art. 33. - Club Social

Anualmente y para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la Empresa, se destina una cantidad equivalente al 0,20% de los salarios brutos de cada Centro, sin que nunca pueda ser inferior a 25.000 ptas. por Centro.

Dicha subvención se regirá según las normas establecidas en el Reglamento del Club Social aprobado por los miembros de la Comisión de Asuntos Sociales del Comité de Empresa y la representación de la Empresa, según consta en acta de reunión de fecha 13 de Julio de 1982.

Art. 34. - Comedor

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

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

En el Centro de Trabajo de Malpica existe un local comedor donde se suministran comidas al personal de dicho Centro a través de un servicio contratado.

La Empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto a los existentes en Carretera de Montañana, 19 y Malpica. El personal de turnos de los distintos centros de trabajo renuncia al uso de los mencionados comedores.

El coste del menú para 1991 se fija en 286 pesetas, que se abonarán por partes iguales, entre la Empresa y el empleado. Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros Convenios, incrementándolo en el mismo porcentaje del IPC conocido el día 1º de Enero de cada año.

Todo el personal de turnos tiene derecho a una compensación económica consistente en 34.510 pesetas anuales, con efectos desde 1º de Enero de 1991. En 1992, esta compensación económica será de 36.581 pesetas.

Art. 35. - Economatos

La obligación legal de la Empresa de poseer economato propio o concertado, podrá ser sustituida previo acuerdo del Comité de Empresa y autorización administrativa, por el establecimiento de concierto con cooperativa de consumo, club de compras u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos.

La Empresa, a tal fin, concederá en 1991 la subvención de 2.000 pesetas por trabajador y año. Dicha cantidad se abonará igualmente al personal de Delegaciones.

Para 1992, dicha subvención será de 2.125 pesetas.

Art. 36. - Transporte de personal

La Empresa facilitará a su personal de los centros de trabajo de Zaragoza, la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada, mediante concierto con una empresa de autobuses, con recogidas desde distintos puntos de la ciudad.

Asimismo la Empresa facilitará el retorno del personal, a la salida del trabajo, a los distintos puntos de la ciudad, mediante autobuses concertados con la misma empresa de autobuses que realiza el transporte a la entrada al trabajo.

Los recorridos serán establecidos por Dirección de Personal, previa consulta con los Jefes de coche.

Al frente de cada coche podrá existir un Jefe de coche que será el responsable del recorrido, cuya misión

será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por Dirección de Personal. Se les abonará una compensación mensual de 3.500 pesetas.

Art. 37º - Gestión de las prestaciones sociales

Se mantendrán los reglamentos existentes para el funcionamiento de alguno de los servicios y cuando las necesidades aconsejen su modificación, o el establecimiento de otros para algún servicio o prestación, se acordará lo procedente por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 38. - Incremento salarial

Los salarios se incrementarán el año 1991 en el 8,25%. En 1992 se incrementarán en el 6%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el Art. 40.2 (Ejemplo Año 91: incremento 8,25%. Nueva Antigüedad 0'6512% = incremento a Tablas - 7'5988%)

Los valores hora de todos los Grupos de Prima de la Tabla II se revalorizarán en los años 1991 y 1992 en el porcentaje que se aplique en Tablas al Especialista - Grupo de Prima 3.

Para el personal de Turnos rotativos de Mañana, Tarde y Noche, de los centros de trabajo de Zaragoza, de acuerdo con lo indicado en el Art. 34, se abonará un concepto de Plus Comida en 1991 la cantidad de 34.310 pesetas anuales. En 1992 dicho importe será de 36.581 pesetas.

**Revisión Salarial:
Año 1992**

Con efecto desde 1º de Enero de dicho año se aplicará un incremento igual a lo que el IPC real al 31 de Diciembre, más el 40% del mismo, exceda del 6%, si el IPC es superior al 5%, y lo que exceda del 6%, el IPC real más 2 puntos, si el IPC es inferior al 5%.

Dicha revisión será abonada en la nómina del mes siguiente a aquel en que se conozca oficialmente el IPC real al 31 de Diciembre de dicho año.

En la hipótesis de que el 31 de Marzo no se conociera dicho IPC oficial, se abonará, si hubiera lugar a ello, una revisión a cuenta tomando como referencia el IPC que en dicho momento sea conocido oficialmente.

Art. 39. - Principios generales sobre retribución

1. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, Impuesto a cuenta sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.
2. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio, son cantidades mínimas garantizadas, abonables en proporción a las horas realmente trabajadas, cuyo módulo de base para su cálculo será las horas pactadas en el artículo 19 del presente Convenio.
3. Al personal del grupo Mano de Obra, cuyo salario se paga por jornal diario, se pacta que las horas reales de trabajo se abonen en proporción mensual, a fin de que el importe a percibir sea equitativo todos los meses. Las horas promedio que figuran en Nómina Mensual son las siguientes:

CUADRO HORAS PROMEDIO PAGO NÓMINA:

Estas horas afectarán igualmente al personal con salario mensual.

ANO	Jornada anual efectiva	Horas vacaciones	Total horas año	Horas promedio pago nómina
1991	1.776	162	1.938	161,50
1992	1.776	162	1.938	161,50

Se mantienen las mismas que en 1990. La diferencia de 18 horas de reducción de Jornada se regularizarán en el mes que corresponda abonando 8 horas prima. En el resto de conceptos no repercute.

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio en el momento del cese en la Empresa estas se serán regularizadas en su liquidación final. Si la diferencia surge como consecuencia de cambios de turno estas se regularizarán bien recuperando las mismas o por el contrario disfrutando permiso, previo acuerdo con el interesado.

En el caso de no haberse podido aplicar el citado cuadro horario en nómina desde el 1º de Enero, se regularizarán las horas a lo largo del año, con el fin de que resulten las horas totales año.

Las horas promedio nómina, serán la base para el cálculo del importe a pagar de los conceptos salariales de: Salario Convenio, Antigüedad, CFA, Retribución Voluntaria y Plus Comida.

4. En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial, la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial, por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.
5. El concepto salarial de productividad, en sus dos componentes de: prima fija de actividad 60 y de prima de rendimiento para actividad pactada, por su propia naturaleza, se abonará tomando como base únicamente las horas de trabajo realizadas en el mes.

La prima de vacaciones se pagará con el mismo criterio que se indica en el punto anterior Anexo II.
6. El concepto salarial de Pagas Extras, se abonará de acuerdo con las siguientes horas de pago:

	Año 1991	Año 1992
Personal Técnica-Advo.		
Subalterno	No varía	161,50
Salario Mensual		
Personal Mano de Obra	No varía	159,29
Salario Diario		

Cálculo Horas Promedio Pago Nómina:

- * Días laborables = 274 (365 - (52+14+25))
- * Jornada anual = 1.776 horas
- * Jornada día = 6'48 (1.776/274)
- * Horas Vacaciones = 162 (25 x 6'48)
- * Horas Pago Nómina Año = 1.938 (1.776 + 162)
- * Horas Promedio Pago Mes = 161'50 (1.938/12)
- * Días Promedio Pago Mes Personal M.O. = 30'416 (365/12)
- * Horas Pago Extras Personal M.O. = 159'29 (161'50 x 30) 30'416
- * Horas Pago Prima M.O. = 1.776 + 162 (Los días laborables del mes según calendario x 8)

Art. 40. - Conceptos retributivos

1. Salario Convenio:

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

2. Antigüedad

Se abonará el 1,25% anual del Salario de Convenio. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial de cómputo será la de ingreso en la Empresa, incluido el período de aprendizaje.
- b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1º de Enero del año en que se cumpla cada anualidad, si la fecha de vencimiento anual es anterior al 30 de Junio y desde 1º de Enero del año siguiente si es posterior.

Ambas partes, están de acuerdo en que durante la vigencia del Convenio se establecerán conversaciones a

fin de buscar una mejor redistribución del concepto de antigüedad.

3. Complemento Fijo de Asistencia:

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

4. Retribución voluntaria:

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

El porcentaje de incremento será el mismo que se aplique en las Tablas.

5. Plus nocturno:

El personal cuya jornada laboral sea considerada como nocturna, según las disposiciones legales, se le abonará un 20 por 100 sobre el salario real, a excepción del Complemento del Puesto de Trabajo y del Complemento vencimiento superior a un mes, y referido a las horas en que se haya trabajado en el turno de noche.

6. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos:

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya realizado aquellos trabajos.

(Valor hora salario convenio + Valor hora antigüedad) \times 20% \times horas efectivas trabajadas. Dicha cuantía se reducirá a la mitad, si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 50 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo superior de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmadas la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

En el Valor hora convenio + Valor hora antigüedad, se excluirá el importe de domingos y festivos, siendo el coeficiente 0,8192, ya que en las tablas de salarios de Convenio, se encuentran incluidos el domingo y festivos.

La determinación del personal que debe percibir este plus compete a la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. Plus de Jefe de Equipo:

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario de convenio más antigüedad de su categoría.

Este Plus se percibirá mientras desempeñe dichas funciones, teniendo la consideración de Complemento de Puesto de Trabajo.

8. Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad:

Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de Junio y el 15 de Diciembre respectivamente.

Se abonará cada una con treinta días calculados de la siguiente forma: (Valor hora salario convenio + antigüedad) \times horas de pago establecidas en el artículo 39.

El importe sin antigüedad figura en la Tabla Salarial.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se ocurran.

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

- ILT enfermedad/accidente.

- Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

9. Prima de Producción: Personal Mano de Obra:

La prima de producción se compone de:

9.1 Prima Fija: La prima fija de producción se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos "Bedaux".

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

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto \times horas de trabajo mes)

En el supuesto de que un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcance dicha actividad mínima de 60 puntos "Bedaux", medido en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima correspondiente a aquellos días en que el trabajador no haya alcanzado la actividad mínima.

9.2 Prima de Rendimiento: Con independencia de la Prima Fija del punto anterior, se devengará una Prima de Rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el artículo 18, cuyo valor hora figura en la tabla II.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto \times horas de trabajo mes)

Si un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcanza las actividades pactadas en dicho artículo 18, medidas en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima de rendimiento, de aquellos días en los que no haya alcanzado la actividad pactada.

Si su media mensual hubiera sido inferior en dos puntos a la actividad pactada en cada momento, perderá el derecho a la percepción de la prima de Rendimiento correspondiente a todo el mes.

Estos apartados en su conjunto forman la Prima de Producción, por lo que en nómina figura la suma de ambas bajo dicha denominación.

Los cálculos de la actividad media mensual, tanto individual como colectiva, se realizarán teniendo en cuenta únicamente los tiempos dedicados a trabajos con valoración directa.

Cuando se realicen trabajos que no tengan valor de tiempo concedido, se abonará la Prima de Rendimiento correspondiente a la actividad media obtenida por la sección en que se realicen el mes anterior.

Todo el personal de Mano de Obra, cuando no realice trabajos como Directo, percibirá la Prima de Producción sobre la actividad media general de cada centro de trabajo del mes anterior a la percepción correspondiente al personal de Mano de Obra Directa.

10. Prima Personal del SAT:

Trabajos de taller: Los reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de la Empresa, percibirán en concepto de Prima las cantidades que figuran en la tabla II.

11. Devengo de Vacaciones:

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

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

Salario Convenio + Antigüedad + C.F.A. + Prima de Producción (1) + P. Comida + Gratificación Profesional x horas de pago: (Apartado 3. Artículo 39).

(1) Se tomará el valor del grupo de calificación de puesto que esté percibiendo habitualmente en los tres meses anteriores.

2. Los conceptos salariales de Penoso, Nocturnidad, 42 Turno y Horarios Especiales se abonarán a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en un período como mínimo de tres meses anterior al inicio de vacaciones. Su forma de pago será:

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

3. Horas Extras: Se computarán para su abono a aquellas personas que las vienen percibiendo habitualmente como mínimo en un período de tres meses anteriores al inicio de vacaciones. Su forma de pago será de igual forma que la que se establece en el punto 10.2.

12. Dietas:

Si por necesidades del servicio algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará los gastos de locomoción de acuerdo con norma interna vigente en cada momento y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

	1991	1992
Desayuno	170	180
Comida	1.500	1.575
Cena	1.150	1.200
Hotel	1.112	1.182
Total	4.132	4.340

En el año 1991, estos importes tendrán efecto a partir de la firma del Convenio.

13. Plus Comida:

Se abonará al personal de turnos rotativos, mañana, tarde y noche, en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose el importe total año en 12 mensualidades:

Año 1991: 34.510/12 = 2.876 pesetas/mes. Valor Hora: 17,61 pesetas

Año 1992: 36.581/12 = 3.048 pesetas/mes. Valor Hora: 18,87 pesetas.

El personal que cambiara de Turnos mañana, tarde y noche, a Turno Central, dejará de percibir la citada cantidad; por el contrario si una persona del Turno Central pasa a Turnos mañana, tarde y noche, percibirá el citado Plus de Comida, siempre que se cumplan las condiciones que se establecen en el artículo 14.

Delegaciones:

A todo el personal de Delegaciones (excedido el personal de la Med de Ventas), se les abonará por cada día de trabajo, y en proporción/hora, los siguientes porcentajes:

Centro de Trabajo	AÑO 1991		AÑO 1992	
	Día	V. Hora	Día	V. Hora
Alicante	270	33'83	286	35'78
Barcelona	485	50'74	430	53'86
Barcelona (S.Boi)	379	47'36	402	50'22
Coruña	270	33'83	286	35'78
Granada	270	33'83	286	35'78
Madrid	541	67'66	573	71'68
Madrid (Torrejón)	379	47'36	402	50'22
Las Palmas	270	33'83	286	35'78
Sevilla	270	33'83	286	35'78
Valencia	379	47'36	402	50'22
Bilbao	270	33'83	286	35'78

14. Plus 42 Turno y Horarios Especiales

Al personal afectado por el 42 Turno y Horarios Especiales se le aplicarán los porcentajes establecidos en el Art. 16, sobre el salario real, con

excepción del Complemento de Puesto de Trabajo y del Complemento superior al mes, referido a las horas que se haya trabajado en este 42 Turno y Horarios Especiales.

15. Compensación vacaciones

Como compensación al calendario de vacaciones establecido en el Art. 21, en 1992 todo el personal afectado por el Convenio percibirá 15.000 pesetas brutas/año, que serán abonadas el día 30 de JUNIO, incorporándose este concepto a las Tablas Salariales que figuran en el correspondiente Anexo.

Art. 41. - Mejora Prestación ILT - Enfermedad - Accidentes - Absentismo.

A) Enfermedad:

1. La Empresa, en caso de baja por Incapacidad Laboral Transitoria derivada por enfermedad mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

- La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la Empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de Dirección de Personal.

2. Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,61% se compensará al 100% del salario.

Entre el 5,61% y el 6,10% se compensará al 90% del salario.

Si es superior al 6,10% no se compensará ninguna cantidad.

3. Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: Salario Convenio, Antigüedad, C.F.A., Prima Fija y Rendimiento (según el Grupo que figura en la ficha salarial de Dirección de Personal), Gratificaciones Profesionales, Plus Comida. Los conceptos de Puesto de Trabajo, Penoso, Nocturnidad, 42 Turno y Horarios Especiales se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa como mínimo en un período de tres meses anteriores a la baja. El resto de conceptos no entrarán en la compensación.

B) Accidente:

La Empresa en caso de baja ILT, derivada por accidente, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100% del salario según los conceptos que se indican en el apartado A.3.

Independientemente de lo establecido en los apartados A-B-C, la Empresa podrá verificar el estado de ILT por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los Servicios Médicos de la Empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la Empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

C) Complemento mejora Índice de Absentismo por Enfermedad

La Empresa, a fin de reducir el Absentismo General de Enfermedad, establece una compensación económica, como complemento de Mejora de Índice y que se abonará junto con las Pagas Extraordinarias, cumpliéndose los requisitos que se fijan, y en la siguiente cuantía:

En el caso de que el índice de Absentismo por Enfermedad General de la Empresa Acumulado en el porcentaje, que se establece seguidamente, sea inferior al 3,2% (una vez descontadas, en cada mes, las horas de ausencia de personas que en ese mes hayan superado los 180 días de baja por enfermedad), se abonará una bonificación de Mejora de Índice de Absentismo a cada trabajador, siempre que el porcentaje individual no supere el 7%. Para que dicha bonificación tenga lugar es necesaria una reducción mínima de medio punto con respecto a dicho índice fijado.

La bonificación consistirá, si se cumple lo anterior, en un porcentaje del salario bruto anual, igual al 70% de los puntos reducidos respecto al 3,2%, y siempre que esta reducción sea como mínimo 0,5 puntos, en caso de no reducir el mínimo no habrá bonificación.

La medición del Absentismo, a estos efectos, se tomará de los datos aportados por Dirección de Personal, y estas condiciones se tendrán que dar con el acumulado de los períodos de:

1a Los meses de Diciembre a Mayo, cuyo abono se realizará en la paga extraordinaria de Junio, y el porcentaje de bonificación resultante si ha lugar, será aplicado sobre el salario bruto de los conceptos fijos: Salario Convenio, Antigüedad, CPA, y primas y retribución individual, más pagas extras y códigos 61-67 y 45, correspondientes a las nóminas de los seis meses.

2a Los meses de Junio a Noviembre, cuyo abono se realizará en la paga extraordinaria de Diciembre, y el porcentaje de bonificación resultante, si ha lugar, será aplicado sobre el salario bruto de los conceptos fijos: Salario Convenio, Antigüedad, CPA, primas y retribución individual, más pagas extras y códigos 61-67 y 45, correspondientes a las nóminas de los seis meses.

Esta bonificación no será consolidable, a efectos de sueldo, ni de Tablas Salariales, como ingreso fijo.

En caso de que el Índice General alcance en los períodos establecidos un valor inferior al de referencia (3,2%) en un punto, el porcentaje a aplicar para el abono de la bonificación pasará del 70% al 80% de la disminución, base esta para calcular el porcentaje de la cuantía.

Todos los anteriores valores de referencia serán corregidos en función de la valoración de Plantilla de la Empresa, sobre la Plantilla media del año 1990 (1.521 personas) de la siguiente manera:

Por cada 5% de incremento de Plantilla total, sobre la media del año 1990, el valor de referencia (3,2%) del Absentismo de Enfermedad, se reducirá en un 3% de su valor (0,096%). La reducción se hará proporcionalmente al incremento real de Plantilla.

En sentido contrario, pero en la misma magnitud, el valor de referencia se aumentará si la Plantilla hubiere disminuido.

Para ambos casos se tomará la Plantilla media habida durante el semestre que se esté considerando.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores entienden que el Absentismo es un grave problema para mantener los niveles de competitividad de la Empresa.

Además, la Representación de los Trabajadores colaborará permanentemente con la Dirección de la Empresa en el control del Absentismo y de sus causas, creándose para ello una Comisión Paritaria por plantas industriales compuesta, en cada una de ellas, de 3 miembros del Comité de Empresa y 3 de la Dirección, que trabajará para conseguir que el mismo, no sólo no aumente, sino que se reduzca consiguiendo eliminar, a través del correspondiente control, tanto el Absentismo que se produce por razones estrictamente profesionales y que requerirá los correspondientes estudios ergonómicos, cuanto el posible fraude que en este tema puede producirse a través de la simulación de enfermedad o la prolongación de procesos por encima de lo que sería lógico de acuerdo con el diagnóstico correspondiente.

Art. 42. - Plus de Transporte

1. Centros de Trabajo de Zaragoza.

Todo el personal, cuyos horarios de trabajo de jornada normal sean diferentes a los oficiales, como consecuencia de servicios especiales, cuando no exista servicio de transporte de la Empresa, percibirá en compensación al gasto de desplazamiento, por recorrido de ida o vuelta, las siguientes cantidades:

- Montañana 200 pesetas
- La Cartuja 400 pesetas
- Malpica 400 pesetas

2. Delegaciones.

Como compensación del gasto de desplazamiento, se abonará al personal de Convenio, por cada día de trabajo y en proporción Valor Hora, los siguientes importes:

Centro Trabajo	AÑO 1991		AÑO 1992	
	Día	V. Hora	Día	V. Hora
Alicante	135	16'88	143	17'89
Barcelona	135	16'88	143	17'89

Centro Trabajo	AÑO 1991		AÑO 1992	
	Día	V. Hora	Día	V. Hora
Barcelona(S.Boi)	162	20'30	172	21'47
Coruña	135	16'88	143	17'89
Granada	135	16'88	143	17'89
Madrid	162	20'30	172	21'47
Madrid (Torrejón)	487	60'88	516	64'50
Sevilla	135	16'88	143	17'89
Valencia	271	33'83	287	35'91
Bilbao	135	16'88	143	17'89
Cas Palmas	135	16'88	143	17'89

Art. 43. - Liquidación de haberes

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

El personal que tenga consignado jornal diario, percibirá sus haberes el día 13 del mes siguiente, teniendo derecho al abono el día 25 de un anticipo de 50.000 pesetas, las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 44. -

En el presente Capítulo se contienen las normas que regirán el Régimen Disciplinario de las relaciones de la Empresa, a través del establecimiento de los correspondientes tipos de faltas y sanciones.

Art. 45. - Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Art. 46. - Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 47. - Faltas graves

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que revelar a un

compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

e) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio si no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

j) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

k) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 48.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sea incompatibles con la actividad de la misma.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre, hayan sido sancionados, y sea firme la sanción impuesta.

Art. 49.- Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, en su caso, para que en el plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de 15 días, a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 50.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Despido

Art. 51.- Prescripción

- Faltas leves: 10 días
- Faltas graves: 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

DE LOS COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Art. 52.- Competencia de los órganos de representación

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

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

C) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

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

F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 53. - Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

1) Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Secciones Sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el art. 68.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas de la forma siguiente:

... en el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al Comité de Empresa, cada grupo del mismo podrá acumular en un máximo de 2 miembros del Comité de Empresa, 15 horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del Comité de dicho grupo, hasta un máximo de 90 horas/mes de acumulación, además de las horas de crédito que legalmente le correspondan como tal miembro del Comité al que se le acumulan dichas horas.

... la designación de las personas que podrán acumular dichas horas, será nominativa y durará el tiempo de su mandato o revocación del mismo o nuevo acuerdo de designación con la Dirección de Personal.

... en el caso de Delegados de Personal, sólo será posible la acumulación si los Delegados del centro de trabajo de que se trate, son como mínimo 3, pudiendo acumularse en dicho supuesto hasta un 50% de las horas de los demás Delegados, siempre en cómputo mensual.

2) Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la Empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la Comisión de Seguridad e Higiene y de la Comisión de Primas e Incentivos.

En el caso de convocatoria de la Dirección de la Empresa que suponga desplazamiento de representante convocado, éste podrá computar en tiempo con cargo a la Empresa, una hora de ida y otra hora de vuelta.

3) Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente, el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia como mínimo, salvo caso urgente e ineludible necesidad.

4) Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una Sección o Departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al Jefe de la Sección o dependencia visitado sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la Sección o Departamento visitado.

5) Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, éste deberá cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por Dirección de Personal.

En dicho supuesto y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el Jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de 24 horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical, del centro de trabajo, habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma, por medio del

oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la Dirección de Personal.

El control de ausencias internas de los representantes citados, será enviado para su oportuno cómputo, por el Jefe inmediato, al Departamento de Personal, que semanalmente, informará a los Jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente informando también al interesado si este solicitara dicha información.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su Jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada, disponer de más horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia, a las normales del resto de personal.

Cambios de turno:

Teniendo en cuenta los graves problemas que desde el punto de vista organizativo y productivo, producen los cambios de turno de los representantes de los trabajadores, se hace preciso regular las peticiones de cambios de turno, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se autorizarán con un preaviso mínimo de 24 horas a su Jefe inmediato, siempre que dichos cambios de turno no sean consecuencia de reuniones pre-establecidas por la Dirección de la Empresa o por las distintas Comisiones del Comité de Empresa para sus reuniones con la representación de la Empresa o Plenos ordinarios del Comité de Empresa, ya que dichas reuniones tienen una previa planificación y fijación de fechas que serán comunicadas con la debida antelación a los Departamentos afectados por representantes que integren dichas reuniones o plenos.
- En los demás casos, se exigirá además del preaviso, la oportuna justificación y la autorización será concedida únicamente por Dirección de Personal, previo aviso del interesado a su Jefe inmediato.
- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Art. 54. - Comité Intercentros

Se establece un Comité de Empresa conjunto, compuesto por 13 miembros, nombrados de entre todos los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, en la misma proporción que los Sindicatos tengan sobre el total de los Representantes de los Trabajadores.

Dicho Comité se reunirá para tratar asuntos que afecten a la totalidad de la plantilla, cuando la trascendencia de los mismos justifique la reunión.

Art. 55. - De la Acción Sindical

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
De 5.001 en adelante	4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un sólo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las legalmente proceda.
- Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

CUOTA SINDICAL

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Art. 56.- Votación en Asambleas

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

		VIGENCIA 1991						INCREMENTO DEL 6,25 % BASE ESPECIALISTA					
TABLA SALARIAL		ANEXO I CONVENIO											
CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Convenio (Incluido Domingos y Festivos)			Complemen.Fijo Asistencia			Importe Paga Extra s/an	BRUTO ANUAL	Antigüedad		Complemen.Salariales Toxico Pen-Pelig.		
	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes			Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Cada Anual	Hora Extra
TECNICOS TITULADOS													
2 Director	606,83		93095	647,67		105765	93095	2656507	7,59	1239			
3 Ingeniero-Licenc.	606,26		93003	623,09		101751	93003	2607053	7,58	1238			
4 Ing.T./Perito 1.	563,38		92000	648,20		105851	92000	2558209	7,04	1150			
5 Graduado Social	563,38		92000	648,20		105851	92000	2558209	7,04	1150			
6 Ayte.Tec.San.	563,38		92000	648,20		105851	92000	2558209	7,04	1150		3633	
TECNICOS DELINEANTES													
7 Dpto.Projectista	512,11		83628	617,20		100789	83628	2380263	6,40	1045			
8 Delineante 1.	442,51		72262	533,52		87124	72262	2057158	5,53	903		2323	
9 Delineante 2.	406,89		66446	503,85		82279	66446	1917583	5,09	831		2133	
10 Calcedor	374,95		61229	424,01		69241	61229	1688102	4,69	765		1914	
11 Reproduc.Fotogr.	396,38		64728	426,84		69702	64728	1742622	4,95	809		1936	
12 Reproduc.Planos	372,28		60794	408,47		66866	60794	1653499	4,65	760		1915	
TECNICOS DE TALLER													
13 Jefe Taller	566,02		92431	667,97		109080	92431	2602996	7,08	1155			
14 Maestro Taller	503,45		82214	601,15		98168	82214	2329009	6,29	1028			
15 Maestro de 2.	488,45		79763	557,24		90997	79763	2208649	6,11	997			
16 Encargado	469,07		76599	549,28		89696	76599	2148768	5,66	957			
17 Capataz Espec.	418,89		68405	510,03		83289	68405	1957140	5,24	855		2131	
TECNICOS DE LABORATORIO													
18 Jefe de 1.	566,02		92431	667,95		109076	92431	2602943	7,08	1155			
19 Jefe de 2.	503,56		82231	607,14		99146	82231	2340986	6,29	1028			
20 Analista 1.	436,31		71250	541,32		88397	71250	2058266	5,45	891		2323	
21 Analista 2.	411,49		67196	499,03		81492	67196	1918649	5,14	840		2133	
22 Aux.Laborat	375,06		61247	428,04		69899	61247	1696253	4,69	766		1913	
TECNICOS DE ORGANIZACION													
23 Jefe Organ.1	566,02		92431	667,95		109076	92431	2602943	7,08	1155			
24 Jefe Organ.2	503,56		82231	607,14		99146	82231	2340985	6,29	1028			
25 Tecnico Org.1	460,15		75142	509,26		83163	75142	2049947	5,75	939		2323	
26 Tecnico Org.2	419,91		68572	492,01		80835	68572	1930025	5,25	857		2132	
27 Auxiliar Org.	388,31		63411	426,01		69894	63411	1726490	4,65	793		1912	
PERSONAL DE ALMACEN													
48 Jefe Almacen	495,34		80889	502,90		83103	80889	2129678	6,19	1011		2409	
50 Almacenero 1	417,41		68162	470,16		76777	68162	1875595	5,22	852		2330	
51 Almacenero 2	381,37		62277	438,52		71774	62277	1733169	4,77	778		2140	
52 Mozo Especial.	375,76		61362	412,55		67533	61362	1669466	4,70	767		1831	
53 Mozo	352,79		57611	406,94		66454	57611	1603999	4,41	720		1756	
PERSONAL ADMVO.													
30 Jefe Admvo.1	566,02		92431	668,00		109084	92431	2603047	7,08	1155			
31 Jefe Admvo.2	503,45		82214	601,17		98171	82214	2329042	6,29	1028			
32 Jefe Secc.Admva	503,45		82214	601,17		98171	82214	2329042	6,29	1028			
33 Contable	462,58		75539	523,12		85425	75539	2082651	5,78	944		2410	
34 Ofic.1.Admvo	440,55		71941	530,71		86665	71941	2047159	5,51	899		2323	
35 Ofic.2.Admvo	418,02		68262	497,91		81309	68262	1931378	5,23	853		2132	
36 Listero	396,94		64821	452,12		73831	64821	1793467	4,96	810		1908	
37 Auxiliar Admvo	374,79		61203	415,61		67870	61203	1671275	4,68	765		1913	
PERS.PROCESO DATOS													
74 Analista Informát.	503,45		82214	601,17		96171	82214	2329042	6,29	1028			
38 Analista Program.	462,88		75589	536,65		87635	75589	2109867	5,79	945		2409	
39 Operador Prepar.	422,82		69047	505,63		82570	69047	1957494	5,29	863		2131	
40 Monitor	419,02		68262	497,91		81309	68262	1931377	5,23	853		2132	
41 Perforista Yer.	374,87		61216	419,02		68425	61216	1678129	4,69	765		1913	

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario-Convencio (Incluido Domingos y Festivos)			Complemen. Fijo Asistencia			Importe Paga Extra s/añ	BRUTO ANUAL	Antigüedad		Complemen. Salariales Toxicos Pen Pelig.		
	Valor Hora	Importe Día Mes	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día Mes	Importe Mes			Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Cada Anual	Hora Extra
TECNICOS DIBUJANTES													
4: Dibujante 1.	441,63	72118	432,23			80381	72118	1974221	5,52	901		2326	
43 Dibujante 2.	417,91	68244	405,70			66251	68244	1750428	5,22	853		2139	
PERS. SERV. O AC. A													
54 chófer Camión	429,94	70209	484,82			79171	70209	1932960	5,37	878		2132	
55 chófer Turism.	400,05	65327	424,79			69368	65327	1740999	5,00	817		1911	
56 Vigilante Jerado	375,63	61340	454,58			74234	61340	1749564	4,70	767		1911	
57 Vigilante	372,94	60900	432,85			70685	60900	1700824	4,66	761		1913	
58 Portero	372,94	60900	432,85			70685	60900	1700824	4,66	761		1913	
59 Ordenanza	372,37	60809	407,20			66496	60809	1649276	4,65	760		1915	
60 Telefonista	372,37	60809	407,20			66496	60809	1649276	4,65	760		1915	
61 Conserje	400,01	65322	424,81			69371	65322	1740965	5,00	817		1911	
62 Cocinero Princ.	429,94	70209	484,82			79171	70209	1932960	5,37	878		2132	
63 Camarero	375,06	61248	428,59			69989	61248	1697340	4,69	766		1913	
74 Regidor Cocina	400,02	65323	424,81			69371	65323	1746983	5,00	817		1911	
75 Recepcionista	418,02	66262	497,91			81309	66262	1931378	5,23	853		2132	
PERSONAL 10 AÑOS CATEG.													
77 Auxiliares	418,02	68262	497,91			81309	68262	1931378	5,23	853		2132	
PERSONAL 5 AÑOS CATEG.													
66 Calcador	416,75	68055	441,88			72160	68055	1818683	5,21	851		2007	
70 Reproduc. Fotogr.	416,75	68055	441,88			72160	68055	1818683	5,21	851		2007	
68 Auxiliar Org.	416,75	68055	441,88			72160	68055	1818683	5,21	851		2007	
69 Auxiliar Admvo	416,75	68055	441,88			72160	68055	1818683	5,21	851		2007	
71 Listero	416,75	68055	441,88			72160	68055	1818683	5,21	851		2007	
PERSONAL 4 AÑOS CATEG.													
65 Perforista Verif.	416,75	68055	441,88			72160	68055	1818683	5,21	851		2007	
PERSONAL DEL SAT													
44 Jefe Grupo	503,45	82214	601,17			98171	82214	2329042	6,29	1028			
45 Coordinador	467,71	76377	550,23			89852	76377	2147505	5,85	955			
46 Reparador 1	423,89	69221	439,08	2357,32		71702	69221	1829514	5,30	865		2142	
47 Reparador 2	407,95	66618	433,12	2325,34		70729	66618	1781394	5,10	833		2061	
48 Reparador 3	383,26	62587	378,85	2033,97		61866	62587	1618615	4,79	782		1863	
PERSONAL RED VENTAS													
24 Jefe de Sucursal	558,19	91153	642,68			104949	91153	2536529	6,98	1139			
25 Viajante	448,13	73179	529,69			88499	73179	2062493	5,60	915			
75 Vendedor	436,58	71294	481,49			29637	71294	1353752	5,46	891		1346	
PERSONAL MANO DE OBRA													
80 81 Oficial 1	437,61	2349,42	71462	201,81	1083,46	32955	70.483	1393967	5,47	893	69,19	0,86	1024
90 82 Oficial 2	420,91	2259,94	68740	194,64	1044,95	31784	67.798	1341883	5,28	859	66,55	0,83	1400
88-83 Oficial 3	395,39	2122,76	64567	151,02	810,79	24662	63.683	1198113	4,94	807	62,51	0,78	1239
69 84 Especialista	386,15	2073,14	63058	149,58	803,05	24428	62.194	1174198	4,83	788	61,05	0,76	1259
85 Peón Orden	386,15	2073,14	63058	149,58	803,05	24426	62.194	1174198	4,83	788	61,05	0,76	1259
86 Peón	365,96	1964,74	59781	149,84	804,45	24469	58.942	1128638	4,57	747	57,86	0,72	1191

* HORA EXTRA UNIDAD: La prima correspondiente a las horas extra, se incluirá en el concepto salarial de Prima de Producción.

ANEXO III

TABLA VALORES PRIMA PRODUCCION
A. PRIMA FIJA. ACTIVIDAD 40 PUNTOS SEDAU

PERSONAL GRUPO MANO DE OBRA				
Grupo	Valor	Jornada Efectiva	TOTAL	
Calif.	Hora	Mes*12 Vacaciones	ANO	
1	190,72	338.937	30.903	369839
2	190,50	357.160	32.504	389724
3	209,43	370.323	34.311	410634
4	219,89	384.916	36.006	430823
5	231,20	415.341	37.869	453210
6	242,20	435.147	39.674	478214
7	254,20	456.686	41.638	498224
8	266,70	479.133	43.686	522929
9	279,30	501.772	45.749	547521
10	291,00	523.180	48.158	572247
11	310,90	559.400	50.918	608398
12	329,50	591.892	53.968	645857
13	348,57	629.032	57.078	683110
14	368,05	657.428	59.941	717307
15	388,62	694.384	63.309	757072

B. PRIMA RENDIMIENTO. ACTIVIDAD 75 PUNTOS SEDAU

Grupo	Valor	Jornada Efectiva	TOTAL	
Calif.	Hora	Mes*12 Vacaciones	ANO	
1	54,30	97.601	8.901	106503
2	54,30	97.601	8.904	106503
3	54,30	97.601	8.904	106503
4	54,30	97.601	8.904	106503
5	54,30	97.601	8.904	106503
6	54,30	97.601	8.904	106503
7	54,30	97.601	8.904	106503
8	54,30	97.601	8.904	106503
9	54,30	97.601	8.904	106503
10	54,30	97.601	8.904	106503
11	54,30	97.601	8.904	106503
12	54,30	97.601	8.904	106503
13	54,30	97.601	8.904	106503

TABLAS PRIMAS DEL SAT

CATEGORIA	MESES	TOTAL AÑO
Reparador 1	15021	148253
Reparador 2	15679	158147
Reparador 3	12984	154273

RESUMEN TOTAL SALARIO AÑO 1991

PERSONAL DE MANO DE OBRA TABLA 1 y 11

CATEGORIAS	Grupo Calif.	Jornada Efectiva	TOTAL AÑO
	Puesto		
Peón	1		1605043
	2		1824927
Peón Orden	2		1676488
	3		1891396
Especialista	3		1691396
	4		1711035
	5		1732972
	6		1755584
	7		1779087
Oficial 2	8		1757890
	9		1779490
	10		1803092
Oficial 1	11		1827307
	12		1852199
	13		1871276
Oficial 1	14		1905908
	15		2048052
Oficial 1	16		2070070

TABLA SALARIAL		VIGENCIA 4992 ANEXO I CONVENIO			INCREMENTO DEL 6 % BASE ESPECIALISTA			Antigüedad		Complemen. Salariales Toxico-Pen. Pelig.			
CATEGORIA	Salario Convenio (Incluido Domingos y Festivos)			Complem. Fijo Asisten.			Importe Vacac. Extra s/añ	BRUTO ANUAL	Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Cada Anual	Hora Extra
	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes							
TECNICOS TITULADOS													
2 Director	646,40	104393	682,31		111421	15000	104393	2813556	8,08	1305			
3 Ingeniero Licenc.	645,73	104285	656,34		107160	15000	104285	2761150	8,07	1304			
4 Ing. T./Perito 1.	600,25	96941	623,01		111536	15000	96941	2710602	7,50	1212			
5 Graduado Social	600,25	96941	623,01		111536	15000	96941	2710602	7,50	1212			
6 Ayte. Tec. San.	600,25	96941	623,01		111536	15000	96941	2710602	7,50	1212			3055
TECNICOS DELINEANTES													
1 Dife. Projectista	545,71	88132	650,44		106217	15000	88132	2523444	6,82	1102			
8 Delineante 1.	471,54	76153	562,26		91816	15000	76153	2182941	5,89	952			2505
9 Delineante 2.	433,62	70029	531,03		86717	15000	70029	2036010	5,42	875			2304
10 Calculador	399,47	64514	446,76		72986	15000	64514	1793673	4,99	806			2069
11 Reproduc. Fotogr.	422,24	68191	449,67		73431	15000	68191	1850852	5,28	852			2093
12 Reproduc. Planos	396,59	64050	431,40		70446	15000	64050	1757070	4,86	801			2071
TECNICOS DE TALLER													
13 Jefe Taller	603,11	97403	703,90		114947	15000	97403	2758001	7,54	1218			
14 Maestro Taller	536,46	86639	633,51		103452	15000	86639	2469397	6,71	1083			
15 Maestro de 2.	520,40	84046	607,16		95881	15000	84046	2342210	6,51	1051			
16 Encargado	499,80	80710	576,81		94520	15000	80710	2279289	6,23	1009			
87 11 Capataz Espec.	446,30	72091	537,52		87776	15000	72091	2077597	5,50	901			2202
TECNICOS DE LABORATORIO													
18 Jefe de 1.	603,11	97402	711,72		114942	15000	97402	2757944	7,54	1218			
19 Jefe de 2.	536,59	86660	646,97		104485	15000	86660	2462055	6,71	1083			
20 Analista 1.	464,97	75093	576,84		93166	15000	75093	2164294	5,81	939			2508
21 Analista 2.	438,40	70816	531,78		85882	15000	70816	2037009	5,48	885			2303
22 Aux. Laborat.	399,60	64536	456,05		73651	15000	64536	1862310	4,99	807			2069
TECNICOS DE ORGANIZACION													
23 Jefe Organ. 1	603,11	97402	711,72		114942	15000	97402	2757944	7,54	1218			
24 Jefe Organ. 2	536,59	86660	646,96		104485	15000	86660	2462054	6,71	1083			
25 Tecnico Org. 1	490,21	79169	542,53		87619	15000	79169	2147493	6,13	990			2509
26 Tecnico Org. 2	447,43	72260	527,45		85183	15000	72260	2046526	5,59	902			2305
27 Auxiliar Org.	413,67	66806	455,97		73639	15000	66806	1833983	5,17	835			2067
PERSONAL DE ALMACEN													
49 Jefe Almacen	527,58	85205	542,02		87537	15000	85205	2258303	6,59	1065			2600
50 Almacenero 1	444,70	71819	500,90		80895	15000	71819	1991202	5,56	898			2517
51 Almacenero 2	406,33	65622	468,29		75629	15000	65622	1841260	5,06	820			2313
52 Mozo Especial.	460,30	64649	440,54		71151	15000	64649	1773896	5,00	808			1950
53 Mozo	375,89	60706	433,50		70023	15000	60706	1705157	4,70	759			1899
PERSONAL ADMVO.													
30 Jefe Admvo. 1	603,11	97403	711,77		114952	15000	97403	2758054	7,54	1218			
31 Jefe Admvo. 2	536,46	86639	640,59		103455	15000	86639	2469397	6,71	1083			
32 Jefe Secc. Admva.	536,46	86639	640,59		103455	15000	86639	2469397	6,71	1083			
33 Contable	493,83	79592	557,33		90008	15000	79592	2209391	6,16	995			2602
34 Ofic. 1. Admvo	468,45	75815	563,52		81332	15000	75815	2172399	5,87	948			2509
35 Ofic. 2. Admvo	445,42	71936	530,55		85685	15000	71936	2050315	5,57	899			2303
36 Listero	422,91	68300	481,70		77794	15000	68300	1904732	5,29	854			2062
37 Auxiliar Admvo	399,27	64483	442,77		71507	15000	64483	1775841	4,99	806			2060
PERS. PROCESO DATOS													
74 Analista Informal.	536,46	86639	640,59		103455	15000	86639	2469397	6,71	1083			
38 Analista Program.	493,19	79650	571,79		92344	15000	79650	2238231	6,16	996			2601
39 Operador Prepar.	450,55	72764	530,79		87014	15000	72764	2077860	5,63	910			2302
40 Monitor	445,42	71936	530,55		85684	15000	71936	2050313	5,57	899			2303
41 Perforista Ver.	399,37	64498	446,40		72094	15000	64498	1783104	4,99	806			2068
TECNICOS DIBUJANTES													
42 Dibujante 1.	470,49	75984	524,40		84690	15000	75984	2095054	5,48	850			2512
43 Dibujante 2.	445,04	71873	432,04		69774	15000	71873	1958511	5,56	898			2313

TABLA SALARIAL		VIGENCIA 1992 ANEXO I CONVENIO						INCREMENTO DEL 6 % BASE ESPECIALISTA						
CATEGORIA	Salario Convenio (incluido Domingos y Festivos)			Complem.Fijo Asisten.			Importe	Importe	BRUTO ANUAL	Antigüedad		Complemen. Salariales Toxico-Pen-Pelig.		
	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Vacac. s/an	Paga Extra		Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Cada Anual	Hora Extra
PERS. SERV. O. A. C. A.														
54 chófer Camión	458,05		73975	516,52		83418	15000	73975	2051672	5,73	925		2303	
55 chófer Turismo	426,13		68820	452,48		73076	15000	68820	1855387	5,33	860		2066	
56 chófer Jarado	400,27		64644	484,41		78232	15000	64644	1858803	5,00	800		2068	
57 Vigilante	397,35		64173	461,20		74483	15000	64173	1807216	4,97	802		2068	
58 Portero	397,35		64173	461,20		74483	15000	64173	1807216	4,97	802		2068	
59 Ordenanza	396,69		64065	433,79		70057	15000	64065	1752591	4,96	801		2071	
60 Telefonista	396,69		64065	433,79		70057	15000	64065	1752591	4,96	801		2071	
61 Conserje	426,09		68814	452,50		73079	15000	68814	1855351	5,33	860		2066	
62 Cocinero Princ.	452,05		73975	516,52		83418	15000	73975	2051672	5,73	925		2303	
63 Camarero	399,60		64536	456,63		73746	15000	64536	1803462	5,00	807		2069	
76 Regidor Cocina	426,10		68815	452,50		73080	15000	68815	1855370	5,33	860		2066	
78 Recepcionista	445,42		71936	530,56		85685	15000	71936	2050315	5,57	899		2303	
PERSONAL 10 AÑOS CATEG.														
77 Auxiliares	445,42		71936	530,56		85685	15000	71936	2050315	5,57	899		2303	
PERSONAL 5 AÑOS CATEG.														
66 Calcedor	443,92		71692	470,69		76017	15000	71692	1930894	5,55	896		2168	
70 Reproduc. Fotogr.	443,92		71692	470,69		76017	15000	71692	1930894	5,55	896		2168	
68 Auxiliar Org.	443,92		71692	470,69		76017	15000	71692	1930894	5,55	896		2168	
69 Auxiliar Admvo	443,92		71692	470,69		76017	15000	71692	1930894	5,55	896		2168	
71 Listero	443,92		71692	470,69		76017	15000	71692	1930894	5,55	896		2168	
PERSONAL 4 AÑOS CATEG.														
65 Perforista Verif.	443,92		71692	470,69		76017	15000	71692	1930894	5,55	896		2168	
PERSONAL DEL SAT														
44 Jefe Grupo	536,46		86639	640,59		103455	15000	86639	2469397	6,71	1083			
45 Coordinador	498,36		80484	546,28		94684	15000	80484	2277389	6,23	1006			
46 Reparador 1	451,49	2397,23	72916	467,67	2483,16	75529	15000	72916	1942172	5,64	911		2314	
47 Reparador 2	434,54	2307,24	70179	461,36	2449,64	74510	15000	70179	1891619	5,43	877		2228	
48 Reparador 3	408,16	2167,18	65919	403,47	2142,24	65160	15000	65919	1719779	5,10	824		2016	
PERSONAL REP. VENTAS														
26 Jefe de Sucursa)	594,73		96049	684,74		110516	15000	96049	2666709	7,43	1201			
29 Viajante	477,50		77116	564,41		91152	15000	77116	2188437	5,97	964			
75 Vendedor	463,66		74914	492,83		91142	15000	74914	1437500	5,80	936		1461	
PERSONAL MANO DE OBRA														
80 81 Oficial 1	466,34	2476,07	75314	215,06	1141,86	34732	15000	74.262	1484109	5,83	941	73,73	0,92	1645
90 82 Oficial 2	448,50	2381,77	72446	207,41	1101,29	33497	15000	71.453	1429223	5,61	906	70,92	0,89	1540
88 83 Oficial 3	421,25	2236,64	68032	160,90	854,30	25985	15000	67.100	1277407	5,27	850	66,60	0,83	1404
89 84 Especialista	411,34	2184,03	66431	159,34	846,01	25733	15000	65.521	1252004	5,14	830	65,03	0,81	1361
85 Peón Orden	411,34	2184,03	66431	159,34	846,01	25733	15000	65.521	1252004	5,14	830	65,03	0,81	1361
86 Peón	389,86	2070,00	62963	159,63	847,55	25780	15000	62.100	1204107	4,87	787	61,64	0,77	1288

* HORA EXTRA UNIDAD: La prima correspondiente a las horas extra, se incluirá en el concepto salarial de Prima de Producción.

ANEXO III

TABLA VALORES PRIMA PRODUCCION

A. PRIMA FIJA. ACTIVIDAD EN PUNTOS REDANET

PERSONAL GRUPO MANO DE OBRA

Grupo Calif.	Valor Hora	Jornada Efectiva Mes*12	Tecniciones	TOTAL AÑO
1	294,94	357,063	32.300	209622
2	211,83	270.250	24.320	148370
3	223,22	304.437	26.191	132390
4	236,25	316.024	27.940	163072
5	248,36	327.242	29.811	177452
6	259,11	338.406	31.814	200210
7	270,49	351.696	32.894	224070
8	284,21	364.792	34.642	250794
9	297,43	378.591	36.210	276807
10	313,20	396.420	36.735	300170
11	321,20	408.217	37.004	341062
12	351,00	423.237	38.070	400463
13	371,24	450.492	39.150	470040
14	388,90	481.504	42.173	520727
15	412,97	501.477	46.722	700200

B. PRIMA MENDIAMENTO. ACTIVIDAD EN PUNTOS REDANET

Grupo Calif.	Valor Hora	Jornada Efectiva Mes*12	Tecniciones	TOTAL AÑO
1	87,83	102.800	9.304	112266
2	87,83	102.800	9.304	112266
3	87,83	102.800	9.304	112266
4	87,83	102.800	9.304	112266
5	87,83	102.800	9.304	112266
6	87,83	102.800	9.304	112266
7	87,83	102.800	9.304	112266
8	87,83	102.800	9.304	112266
9	87,83	102.800	9.304	112266
10	87,83	102.800	9.304	112266
11	87,83	102.800	9.304	112266
12	87,83	102.800	9.304	112266
13	87,83	102.800	9.304	112266
14	87,83	102.800	9.304	112266
15	87,83	102.800	9.304	112266

TABLAS PRIMAS DEL SAT

CATEGORIA	MESES	TOTAL AÑO
Reparador 1	15983	227790
Reparador 2	16517	138205
Reparador 3	13549	162381

ANEXO III

RESUMEN TOTAL SALARIO AÑO 1992

PERSONAL DE MANO DE OBRA (TABLA I y II)

CATEGORIAS	Grupo Calif. Puesto	Jornada Efectiva TOTAL AÑO
Prin	1	1745393
Prin	2	1726941
Prin Orden	3	1773528
Prin Orden	4	1750267
Prin Orden	5	1796467
Prin Orden	6	1810210
Prin Orden	7	1841720
Prin Orden	8	1864467
Prin Orden	9	1889247
Prin Orden	10	1867123
Prin Orden	11	1839990
Prin Orden	12	1914650
Prin Orden	13	1940468
Prin Orden	14	1968473
Prin Orden	15	2092232
Prin Orden	16	2118795
Prin Orden	17	2173101
Prin Orden	18	2263549

ANEXO IV

PERMISOS RETRIBUIDOS	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABONO
Fallecimiento: -Padres, cónyuges o hijos.	4 laborables. 6 naturales (con desplazamiento).	
-Padres políticos, hermanos y abuelos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	
-Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	2 laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Enfermedad grave: -Padres, cónyuges e hijos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
-Padres políticos, hijos políticos, nietos, nietos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	
Alumbramiento esposa:	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
Matrimonio productores:	14 laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonio:		
-Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	1 día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
Asistencia a consulta médica: -Especialista. -Médico cabecera.	Tiempo necesario (16 horas/año).	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral:	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia:	Resto de horas jornada laboral 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal:	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual:	1 día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Lactancia:	1 hora al día de permiso o reducción de ¼ hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y similares:	80 horas/año.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: -Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines)	1 día natural	Certificado del Centro donde se ha intervenido quirúrgicamente.
Con certificado general de: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Si el permiso se concede dentro del apartado como enfermedad grave, éste se será de aplicación, ya que se son acumulati- vos.	2 días naturales	Certificado del Centro donde se ha intervenido quirúrgicamente.

PERMISOS RESTRINGIDOS	N.º DÍAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABONO
Gravedad manifestada en post-operatorio;	1 día natural	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

NOTA 16.- En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los permisos que se facilitan a continuación, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el índice porcentual con el trabajador.

NOTA 17.- Las jornadas laborales se computarán como días de permiso, siempre que el día del distrito de la misma sea superior al 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como ausencias y en su defecto retribuidas.

NOTA 18.- Los días a computar cuando éstos sean laborales, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

A N E X O V

PERSONAL EXENTO Y RED DE VENTAS

DIRECCION GENERAL

- . Director General
- . Secretaria Dirección General

DIRECCION DIVISION LAVADO-COCCION-LAVAVAJILLAS

- . Director División
- . Jefe Tecnología Mecánica
- . Projectista Tecnología Mecánica
- . Jefe de Personal
- . Jefe Investigación y Desarrollo
- . Jefe Proyectos
- . Responsable Desarrollo-Investigación
- . Responsable Proyectos
- . Projectista Desarrollo-Investigación
- . Projectista Proyectos
- . Jefe Calidad
- . Jefe Calidad Fabricación-Producto
- . Jefe Calidad Control Recepción
- . Ingeniero Calidad
- . Jefe Laboratorio Desarrollo
- . Jefe Laboratorio Gas
- . Responsable de Calidad
- . Encargado Area Calidad
- . Jefe Aprovisionamiento-Materiales
- . Ingeniero de Compras
- . Jefe Compras
- . Ayudante Compras
- . Jefe Prospección Proveedores
- . Jefe Fabricación
- . Ingeniero Area Fabricación
- . Encargados Areas Fabricación
- . Jefe Programación y Stocks
- . Responsable de Lanzamientos
- . Encargado de Almacén
- . Jefe Almacén y Recepción
- . Jefe Métodos y Tiempos
- . Técnico Métodos y Tiempos
- . Jefe Mantenimiento
- . Encargado de Mantenimiento

DIRECCION DE MARKETING

- . Director de Marketing
- . Director de Ventas
- . Adjunto de Ventas
- . Junior de Ventas
- . Analista Planificación Ventas
- . Jefe Servicios de Marketing
- . Jefe Prevención Ventas y Stocks
- . Jefe Producto
- . Jefe Promoción y Publicidad
- . Adjunto al Jefe de Publicidad
- . Jefe Distribución Producto Terminado
- . Director Regional
- . Jefe Sección
- . Jefe Provincial de Ventas
- . Delegado de Ventas

SERVICIO ASISTENCIA TECNICO

- . Director SAT
- . Jefe SAT Nacional
- . Jefe SAT Internacional
- . Jefe de Producto
- . Técnico del SAT
- . Responsable Almacén de Repuestos
- . Responsable Atención Usuarios
- . Coordinador Admón.

DIRECCION PLANIFICACION Y CONTROL

- . Director Planificación y Control
- . Jefe de Análisis y Proy. Estratégicos
- . Jefe de Contabilidad y Control
- . Responsable Contabilidad y Control

- . Jefe Planificación Industrial
- . Jefe Control Industrial
- . Controller Industrial
- . Jefe Organización e Informática
- . Jefe Análisis y Programación
- . Jefe Explotación y Técnica Sistemas
- . Analista Informática

DIRECCION ADMINISTRATIVO-FINANCIERA

- . Director Administrativo-Financiero
- . Jefe Asesoría Jurídica
- . Adjunto Asesoría Jurídica
- . Jefe de Créditos
- . Jefe de Secc. Admva.
- . Jefe de Tesorería
- . Jefe Administración Ventas
- . Jefe Administración Regional

DIRECCION DE PERSONAL

- . Director de Personal
- . Jefe de Normas Jurídico-Laborales
- . Jefe de Empleo
- . Jefe de los Servicios Médicos
- . Médico
- . Jefe Recursos Humanos
- . Jefe Seguridad e Ingeniería Civil

DIRECCION DIVISION INTERNACIONAL

- . Director División Internacional
- . Jefe Area Manager
- . Jefe Administración
- . Jefe Secc. Admva.

NOTA: Se considerará personal exento los puestos antes indicados, así como cualesquiera otros que pudieran surgir a lo largo de la vigencia del presente Convenio con análogas características.

A N E X O VI

PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION

- Todos los puestos del Anexo V.
- Secretaria de Dirección
- Jefe de Departamento
- Vendedor
- Coordinador del SAT
- Delineante Projectista
- Técnico de Investigación y Desarrollo del Laboratorio en nuevos proyectos o productos
- Ayudante Técnico Sanitario
- Vigilante
- Portero
- Guarda Jurado
- Administrativo Responsable de Nóminas
- Técnico en Selección de Formación
- Empleado de Caja
- Empleado de Cuentas de Marketing en nuevos proyectos
- Asesor Jurídico
- Comprador del Departamento de Aprovisionamiento
- Analista de Informática

A N E X O VII

DEFINICION DE CATEGORIAS

Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que, dependiente de un Jefe Administrativo, si lo hubiera, de un Jefe de Sucursal o directamente de Dirección o Gerencia, está encargado de orientar y dirigir y dar unidad a una Sección Administrativa, distribuyendo, organizando, coordinando y supervisando en general a Contables, Oficiales Administrativos, Auxiliares Administrativos u otro tipo de personal administrativo o de oficina, y en el caso de Direcciones Regionales y centros de red comercial, el personal de servicio y actividades auxiliares que les este subordinado.

Contable: Es aquel empleado que, poseyendo la titulación adecuada y una sólida experiencia contable, administrativa y fiscal puede realizar todo tipo de trabajos contables y establecer balances y cuentas de explotación, análisis, previsiones y su control, especialmente de Tesorería, con la colaboración o no de Oficiales, Auxiliares, Aspirantes u otro personal de oficinas, pudiendo estar o no a las órdenes de un Jefe de Sección o Jefe Administrativo.

Analista de Informática: Se encarga de determinar las necesidades funcionales de los Proyectos Informáticos y desarrolla su Análisis Orgánico en base a la Metodología de Análisis/Programación que se use en la Instalación. Controla el avance de los Proyectos en Análisis/Programación y asesora a los Analistas/Programadores en el uso adecuado de lenguajes o recursos de Análisis/Programación en general. También se encarga de todas las funciones referentes al SOFTWARE de base y Sistemas de Comunicaciones teniendo como objetivo fundamental el rendimiento óptimo de los mismos y facilitando a los Analistas/Programadores todo el apoyo que necesiten en este sentido.

Analista Programador: Estudia procesos de mecanización administrativa, métodos de trabajo de oficinas diseñando circuitos, documentos, información a procesar o elaborar manualmente y trabajos a realizar con objeto de obtener los fines previstos, satisfaciendo las necesidades de información planteadas, describiendo y diseñando documentos a obtener, ficheros, cadenas de operaciones, eligiendo los lenguajes a utilizar de los existentes en la instalación, estableciendo el manual de explotación y los manuales de usuarios, de acuerdo con las normas y métodos existentes, documentando el "dossier" completo de la aplicación codificando los programas y preparando los trabajos de compilación, ensamblaje, pruebas y puesta a punto de las aplicaciones.

Operador Preparador: Es aquel empleado que, en posesión de los conocimientos necesarios, efectúa el manejo y operación de equipos de proceso de datos, siendo responsable de agrupar los elementos necesarios para cada trabajo, del correcto archivo de discos, bandas, etc., y de la preservación de archivos maestros, controlando las secuencias de las operaciones, ejecutando los trabajos de compilación, ejecución, pruebas de programas, etc., realizando correctamente los trabajos y manteniendo la biblioteca de programas y los soportes de los archivos, manteniendo los "dossiers" o manuales de operación, preparando los dispositivos de entrada/salida, contestando los mensajes del sistema operativo, preparando las unidades periféricas, detectando los posibles errores surgidos en la ejecución de los trabajos y controlando la salida de estos.

Monitor de Perforación-Grabación: Es aquel que en posesión de todos los conocimientos técnicos y prácticos sobre perforación/grabación, es responsable de distribuir el trabajo, de modo que se obtengan los óptimos de productividad sin menoscabo de la flexibilidad del equipo, para atender sin demoras los requerimientos habituales de cargas de trabajo, de la seguridad de los datos que se procesan, revisar, mantener e informar sobre las normas de perforación-grabación, y de funcionamiento; maneja y organiza todos los archivos de "diskettes", fichas y otros soportes existentes; controla y organiza los documentos de entrada-salida.

Perforistas grabadoras-verificadoras: Son personas que, conociendo el manejo de las máquinas perforadoras de tarjetas o soportes análogos, se ocupan de perforar, grabar y verificar todos los datos o documentos necesarios que sean objeto de tratamiento por centros de proceso de datos, efectuando las comprobaciones y secuencias necesarias para que puedan ser procesados enteramente dentro del plazo establecido, realizando entretenimiento de ficheros y en general operaciones auxiliares del trabajo en centro de proceso de datos. La perforista-grabadora-verificadora con 4 años de antigüedad percibirá las cantidades indicadas en las tablas salariales.

Coordinadores: Son quienes al frente de todos o parte de los profesionales de oficio, reparadores, dirigen el trabajo de éstos y cuidan de su desempeño de una manera inmediata y directa. Teniendo como tareas más fundamentales las de: preparación y distribución del trabajo, organizando el correspondiente control e inspección, reparaciones, formación del personal a su cargo, preparación de informes, todo ello bajo las órdenes de su superior inmediato (Jefe de Grupo), debiendo realizar directamente, si ello fuera necesario, reparaciones, así como efectuar visitas comerciales a los clientes, distribuidores y usuarios.

Reparador de primera: Es el operario profesional de oficio capaz de realizar a la perfección las funciones encomendadas a cualquier Reparador de segunda y que, tras superar las pruebas teórico-prácticas establecidas por la Empresa, desempeña sus funciones demostrando en el curso del tiempo, con carácter estable y permanente, un especial grado de perfección y calidad. Realizando, además de los trabajos típicos de su profesión, aquellos otros que, dentro de los conocimientos de la misma supongan especial complejidad y requieran la adecuada experiencia, empeño y correcta ejecución.

Reparador de segunda: Es el operario encargado de reparar los aparatos comercializados por "BALAY S.A.", tanto en el taller como y principalmente en el domicilio de los clientes y/o usuarios, dejando el aparato en condiciones correctas de funcionamiento y estableciendo el correspondiente boletín de trabajo realizado, procurando cobrar el mismo, según las tarifas en vigor establecidas por la Empresa cumplimentado el parte diario de actividad y su liquidación en Caja. Igualmente le incumbe desempeñar aquellas labores que, como parte imprescindible del servicio, sean inherentes a la buena organización y desarrollo del mismo. También comprende la responsabilidad del buen uso y aprovechamiento de cuantos medios informativos de trabajo se pongan a su disposición.

Reparador de tercera-Ayudante de Oficio: Es el operario que, superando el previo aprendizaje, tenga la aptitud necesaria para realizar trabajos propios del oficio y que normalmente colabora con Reparadores de primera y segunda.

Dibujante de primera: Es el empleado que realiza por propia iniciativa y creatividad trabajos de proyección y croquisación, planos, esquemas, libros de instrucciones de utilización, informes técnicos, dibujos artísticos y otros propios de su competencia profesional.

Dibujante de segunda: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Almacenero de primera: Es el operario que, además de desarrollar la función de Almacenero de segunda, coordina el trabajo del resto del personal del almacén y de administración anexo al mismo.

Almacenero de segunda: Es el responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes existentes en las delegaciones de la red, distribuidos por el territorio nacional, que tienen como tareas las de despachar pedidos, recibir mercancías y distribuir las existencias de materiales redactando las relaciones correspondientes y en concreto funciones de control de fichas, verificación de listados y archivos, clasificación de materiales, llevando el control de éstos. Igualmente podrá cargar, descargar, embalar, desembalar, manipular materiales, venta de repuestos al público, gestión de "stocks" y todas aquellas inherentes al normal desenvolvimiento de su almacén.

Mozo Especialista: Es aquel que, además de realizar las tareas propias de Mozo se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos, estos trabajos comprenden: enfiardar, embalar, preparar expediciones con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, con los complementarios de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporten, pesar, etiquetar, inventariar, etc., y otros similares no especificados con las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Mozo: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes o prepara las expediciones y las reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

29448 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 377/1988, promovido por «Shoe, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 21 de julio de 1986 y de 20 de junio de 1988.

En el recurso contencioso-administrativo número 377/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Shoe, Sociedad