

Categoría	Salario pts.
<b>IV. PERSONAL DE INFORMATICA</b>	
Técnico de Gestión .....	219.189
Analista .....	202.810
Analista Programador .....	182.810
Técnico Especialista .....	168.747
Programador Senior .....	168.747
Programador Junior .....	149.185
Operador Grabador Senior .....	143.525
Operador Grabador Junior .....	137.781

**ANEXO 2****Diets y locomociones**

Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, las dietas y locomociones que se recogen en la Normativa de Viajes quedan fijadas en las siguientes cantidades:

**Dietas**

Para el Grupo I: 4.500 pesetas/diarias.  
Para el Grupo II: 4.000 pesetas/diarias.  
Para el Grupo III y VI: 3.500 pesetas/diarias.

**Locomociones**

Coche propio: 26 pesetas/kilómetro.

Estas cantidades se verán modificadas anualmente en función a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo.

En todo lo demás seguirá aplicándose la Normativa de Viajes establecida al efecto.

**Plus de residencia**

A partir de este Convenio, la cantidad a abonar por este concepto por todas las categorías será de 7.560 pesetas al mes.

**ANEXO 3**

Se establece una prima de asistencia, consistente en el abono para todo el personal de cada Centro de Trabajo de una cantidad resultante del 0,40 de la masa salarial, siempre que al final del año 1991 el índice de absentismo a nivel nacional sea inferior a 1,35 por 100. El reparto de la cantidad resultante se realizará de la siguiente forma:

El 50 por 100 a nivel colectivo por Centro de Trabajo y el otro 50 por 100 a nivel individual.

Dicho índice será acordado por la Comisión Paritaria para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio.

**11265 RESOLUCION de 27 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 27 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, SOCIEDAD ANONIMA»**

**Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima»**

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», con domicilio social en Torrejón de Ardoz

(Madrid), calle Límite, sin número, y Centros de Trabajo en Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8, y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9, integrada por parte empresarial por el Director general y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el Comité de Empresa y por los Delegados de Personal de los Centros de Trabajo citados, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionado, con el siguiente articulado:

**CAPITULO PRIMERO****Ambito y Vigencia**

Artículo. 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia.

- Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número.
- Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8.
- Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Este Convenio afectará a todos los productores tanto de plantilla como eventuales incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima». Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal (vigencia)*.—Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1992, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1992. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiera.

Art. 4.º *Denuncia*.—A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando quince días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de coste de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, límite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Art. 5.º *Alcance de los acuerdos*.—Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

**CAPITULO II****Cómputo, compensación, absorción y garantías**

Art. 6.º *Cómputo*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por períodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 7.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa).

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

Art. 8.º *Absorción*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario se considerarán absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, y vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 9.º *Integridad*.—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos Oficiales, dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acatarán ambas partes.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

### CAPITULO III

#### Organización régimen interior

Art. 11. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turno de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la Reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinentes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Facultades de la empresa*.—En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.
- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distintas, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montaje y reparación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- La movilidad y distribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.
- Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propios de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.
- El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

Art. 13. *Organización*.—El Director o Jefe de cada Centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieran encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los productores de cada Centro en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardarles a los mismos subordinación, y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otras secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Art. 14. *Entrada y salida del trabajo*.—Todo el personal dependiente de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea, y no podrán abandonar sin causa justificada, las dependencias o despachos durante la jornada efectiva de trabajo. Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida. La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada efectiva de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en casos excepcionales, en los que por exigencias del trabajo se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios.

La hora de cada centro de trabajo por el que se darán los toques de sirena, es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación.

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el obrero, subalterno o empleado, podrá optar por permanecer en el centro de trabajo ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuente con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

Art. 15. *Traslado del personal*.—En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que los justifiquen y haya que trasladar a un productor de centro de trabajo, la empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años.

Art. 16. *Prestaciones de servicios y viajes*.—Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual se les repetirán todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

Art. 17. *Puestos de trabajo*.—Cualquier empleado de la empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe correspondiente, el Jefe de Personal y un miembro del Comité de Empresa.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la empresa que necesite ser cubierta, el Departamento de Personal, expondrá en los distintos tablones de anuncios las características específicas del puesto, por si alguna persona dentro de la Empresa reúne las condiciones exigidas, pueda acceder a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

Art. 18. *Ropa de trabajo*.—Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

#### Personal de talleres:

- Dos camisas.
- Dos monos.
- Dos pares de botas.
- Dos pantalones.

#### Personal de almacén:

- Una camisa.
- Un mono.
- Una bata.
- Un par de botas.
- Un pantalón.

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de duración.

El tipo de prendas será elegido por la empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite, las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

#### CAPITULO IV

##### Jornada, calendario laboral, horas de trabajo efectivo y vacaciones

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—Se establece una jornada de horas de trabajo efectivo al año, obligatoria para todo el personal de la empresa sin excepción, de 1.777 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio, jornada respecto a la cual se establecen los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los anexos a este Convenio.

Art. 20. *Recuperaciones.*—El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano, jornada intensiva de los viernes (a partir del día 3 de abril), puentes, sábados o fechas que se establezcan como días festivos a recuperar en el calendario laboral se prorrateará para su recuperación entre el resto de los días laborables del año.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con las horas que han quedado fijadas en el artículo 19, la diferencia, sea positiva o negativa, se pasará a cuenta nueva, es decir se absorberá en el sentido que proceda con cargo a tales recuperaciones en el año siguiente, no pudiendo ser reintegrado en metálico por ninguna de las partes.

Art. 21. *Horario de trabajo, tiempo de libre disposición, entradas y salidas.*—Se entiende por horario de trabajo el total de tiempo que un trabajador permanece diariamente en la empresa, con independencia de que esté desarrollando un trabajo efectivo o no y a efectos del mismo debe distinguirse entre:

a) *Trabajo efectivo:* Es el tiempo que el trabajador permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para la vigencia de este Convenio se indica en el artículo 19.

b) *Tiempo de libre disposición:* Es el tiempo que a cargo de los trabajadores y elegido libremente por ellos, interrumpe la jornada efectiva de trabajo, de 12,30 a 13,30 en el horario de invierno, y de 10 a 10,15 en los horarios de viernes y verano, y que podrá ser empleado en lo que cada trabajador crea conveniente.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican:

##### MADRID

*Horario de invierno:* 1 de enero de 1992 a 7 de junio de 1992 y 14 de septiembre de 1992 a 31 de diciembre de 1992.

Jornada de mañana: De 7,30 a 12,30 horas.

Jornada de tarde: De 13,30 a 17 horas.

*Horario de viernes:* A partir del viernes 3 de abril y durante todos los viernes del año en horario de invierno.

Jornada de viernes en horario de invierno: De 7,30 a 10 horas; de 10,15 a 14,30 horas.

*Horario de verano:* 8 de junio de 1992 a 13 de septiembre de 1992.

Jornada intensiva: De 7 a 10 y de 10,15 a 14,30 horas.

Tiempo de libre disposición: De 10 a 10,15 durante la jornada intensiva y las jornadas de los viernes.

##### SEVILLA

*Horario de invierno:* 1 de enero de 1992 a 7 de junio de 1992 y 14 de septiembre de 1992 a 31 de diciembre de 1992.

Jornada de mañana: De 7,30 a 14 horas.

Jornada de tarde: De 15 a 17 horas.

*Horario de viernes:* A partir del viernes 3 de abril y durante todos los viernes del año en horario de invierno.

Jornada de viernes en horario de invierno: De 7,30 a 10 horas; de 10,15 a 14,30 horas.

*Horario de verano:* 8 de junio de 1992 a 13 de septiembre de 1992.

Jornada intensiva: De 7 a 10 y de 10,15 a 14,30 horas.

Tiempo de libre disposición: De 10 a 10,15 durante la jornada intensiva y las jornadas de los viernes.

##### BARCELONA

*Horario de invierno:* 1 de enero de 1992 a 7 de junio de 1992 y 14 de septiembre de 1992 a 31 de diciembre de 1992.

Jornada de mañana: De 9 a 14 horas.

Jornada de tarde: De 15 a 18,30 horas.

*Horario de viernes:* A partir del viernes 3 de abril y durante todos los viernes del año en horario de invierno.

Jornada de viernes en horario de invierno: De 8 a 10 y de 10,15 a 15 horas.

*Horario de verano:* 8 de junio de 1992 a 13 de septiembre de 1992.

Jornada intensiva: De 7,30 a 10 y de 10,15 a 15 horas.

Tiempo de libre disposición: De 10 a 10,15, durante la jornada intensiva y las jornadas de los viernes.

En los horarios de invierno se incluyen los tiempos de recuperación de la jornada intensiva de verano, y de las fechas acordadas al confeccionar el calendario laboral, según el artículo anterior como no laborales.

Art. 22. *Calendario laboral.*—El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la empresa, el comité de empresa y delegados de personal, en reuniones conjuntas que constituirá acuerdo aparte.

Art. 23. *Vacaciones.*—Se establece un periodo anual de 30 días naturales (22 laborables), cuyo disfrute se efectuará a partir del día 3 de agosto de 1992.

La empresa se reserva el derecho de designar los componentes de un servicio de guardia para las vacaciones, que deberá ser dado a conocer con una antelación mínima de tres meses.

El retén habitual deberá trabajar durante el mes de agosto, y guardará vacaciones durante el transcurso de la jornada intensiva. De acuerdo con las necesidades de la empresa y de conformidad con los trabajadores afectados, se podrán establecer determinados servicios que guardarán sus vacaciones en los periodos convenidos.

#### CAPITULO V

##### Retribuciones

Art. 24. *Personal con salario diario.*—En esta categoría se comprenden los peones, mozos especialistas, especialistas, especialistas de almacén, oficial de tercera, oficial de segunda y oficial de primera, la retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el epígrafe «total retribución mensual» se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

a) Salario base. Es la cifra de devengos diarios que corresponde a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dichos anexos.

b) Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

Del «total retribución mensual» fijado para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto de IRPF que igualmente corresponde.

Art. 25. *Resto del personal.*—Se comprenden en este artículo al resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas del anexo 2.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldos mensuales» del anexo 2.

b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente al anexo 2.

De los sueldos fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los impuestos de IRPF, que igualmente corresponde.

Art. 26. *Aprendices.*—Su retribución se contempla en el anexo 3. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.

b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes para la Seguridad Social, que de acuerdo con la Ley corresponde, así como el IRPF, que igualmente corresponden.

Art. 27. *Antigüedad.*—Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2, por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

Art. 28. *Bases para pluses.*—La antigüedad, pluses y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna «salario base» o «sueldo base» correspondiente a cada categoría.

Art. 29. *Complemento pactado.*—Es la cantidad mantenida estrictamente a cada persona que exceda del pacto, y que en este Convenio se establece como la diferencia sobre el total de retribuciones totales

mensuales fijadas en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

Art. 30. *Retribuciones.*—Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo, es decir, durante 1992, son las detalladas en los anexos 1, 2 y 3.

Las retribuciones citadas en los anexos 1, 2 y 3, se obtienen de aplicar el porcentaje del 6 por 100 (seis por ciento) a las que estaban en vigor el día 31 de diciembre de 1991. El citado porcentaje del 6 por 100 (seis por ciento) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, prima convenio y complemento pactado.

Art. 31. *Revisión salarial.*—En el caso, de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1992, un incremento superior al 5 por 100 (cinco por ciento) se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el IPC real alcanzado durante el año 1992 y la mencionada cifra del 5 por 100 (cinco por ciento).

Tal incremento en caso de producirse se abonará durante el primer trimestre de 1993 y con efectos retroactivos del día 1 de enero de 1992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo, para el incremento salarial de 1993.

Art. 32. *Bonificación por firma del convenio.*—Se abonará a todo el personal que en el momento de la firma del convenio esté en plantilla en la empresa la cantidad de 20.000 pesetas (veinte mil pesetas), brutas, por una sola vez y como gratificación especial por la firma del convenio. Esta cantidad será abonada en la nómina del mes siguiente en que se firme el convenio.

Art. 33. *Pagas extras.*—Las pagas reglamentarias de los meses de julio y navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, los meses de junio y diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del convenio en los anexos 1, 2 y 3 más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento pactado que cada persona tenga asignado.

Art. 34. *Prima de puntualidad.*—Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente pero para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes en el mes siguiente, su cuantía se fija en 1.067 (mil sesenta y siete pesetas), durante la vigencia del convenio. Serán causas de su pérdida las siguientes:

Primera.—Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos durante un mes.

Segunda.—Fichar por otra persona, en cuyo caso la perderán las dos responsables, independientemente de las sanciones a que pudiera dar lugar.

Tercera.—No serán válidas, cuando se llegue con retraso, las justificaciones imputables a averías de coches, excepto en los contratados por la empresa para el traslado del personal, así como si se trata del autocar.

Cuarta.—Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la prima y si las mismas se disfrutaban tomando parte de un mes y de otro, se abonará la parte proporcional de cada uno de los meses trabajados, es decir, el tiempo de asistencia de cada mes.

Quedan exceptuados del disfrute de dicha prima los vendedores que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar.

Los Jefes de delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

La revisión del importe de la prima de puntualidad se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el artículo 30.

Art. 35. *Paga extra de marzo.*—De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo que hasta el 31 de marzo de 1979 se venía abonando en el mes de marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina el concepto de «parte proporcional de paga extra de marzo».

Art. 36. *Prima de asistencia.*—Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina al analizar el final del mes, se abonará en caso de cumplir las normas establecidas al mes siguiente.

Su cuantía se fija en 2.673 pesetas (dos mil seiscientos setenta y tres pesetas), durante la vigencia del convenio.

Serán causa de su pérdida las siguientes:

Primera.—Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.

Segunda.—Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.

Tercera.—Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la misma y si la persona se ausenta tomando parte de un mes y de otro se le abonará proporcionalmente a cada mes, es decir, el tiempo de asistencia.

Quedan excluidos del disfrute de esta prima los vendedores, que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar. Los Jefes de Delegación, pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

La revisión del importe de la prima de asistencia se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido por los salarios en el artículo 30.

## CAPITULO VI

### Asuntos varios

Art. 37. *Liquidación de haberes.*—La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria por lo cual la fecha de la liquidación de haberes como queda expuesta en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo. No obstante, y durante un período prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectivo mediante cheque.

En el momento de la firma de la nómina o, en su defecto, de la entrega simplemente de la misma, se entregará a cada persona el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

Art. 38. *Ayuda por comida.*—Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casa, la empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en el horario de jornada partida, con una cantidad equivalente al 60 por 100 aproximadamente del coste medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, durante la vigencia de este Convenio su cuantía queda fijada en 485 (cuatrocientos ochenta y cinco pesetas), por día.

La revisión del importe de las comidas se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el artículo 31.

Art. 39. *Diets.*—Durante el año 1991, hasta nivel de encargados inclusive se abonarán como dietas de viaje las cantidades de 3.240 (tres mil doscientas cuarenta) por día. La media dieta será de 1.620 pesetas (mil seiscientos veinte). Igualmente se abonará por la empresa aparte el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establece en 3.630 pesetas (tres mil seiscientos treinta), y la media dieta en pesetas 1.815 (mil ochocientos quince). Igualmente se abonará por la empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por consiguiente su importe aparte de la dieta.

A las dietas mencionadas en los dos primeros párrafos de este artículo, se tendrá derecho siempre que se esté dentro de los horarios que a continuación se indican:

Desplazamientos hasta las 14,00 horas: Derecho a comida.

Desplazamientos hasta las 22,00 horas: Derecho a cena.

Desplazamientos hasta las 24,00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el artículo 31.

Art. 40. *Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.*—La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Art. 41. *Gratificación por jubilación.*—Los trabajadores que causen baja en la empresa para pasar a situación de jubilados o aquellos que causen baja en la empresa por pasar a situación de incapacidad permanente total o absoluta, recibirán en relación con los años de antigüedad en la empresa, las cantidades que a continuación se indican:

— Personal con 5 a 10 años de antigüedad: 1 mes de salario.

— Personal con 10 a 15 años de antigüedad: 1 mes y medio de salario.

— Personal con más de 15 años de antigüedad: 2 meses de salario.

Las cantidades mencionadas se entienden sobre el salario bruto mensual del trabajador en el momento de producirse el cese en la empresa.

Art. 42. *Indemnización por defunción.*—Durante la vigencia de este Convenio, en los casos de fallecimiento de un trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa, sea por accidente o por enfermedad, se descontará a todo el personal afectado por este Convenio, el importe del 2 por 100 (dos por ciento) de su salario bruto mensual. El importe así recaudado será entregado a los beneficiarios del mismo o en su defecto al cónyuge o derechohabientes.

La empresa por su parte aportará igual cantidad que la recaudada por los trabajadores para un solo individuo, cuando la muerte producida por las causas en el párrafo anterior sea un hecho individual o aislado. Cuando por consecuencia de un mismo hecho se produjeran más de una muerte, ambas partes lo considerarán como un solo hecho individual y la cantidad la repartirá proporcionalmente entre el número de fallecidos, entregando las cantidades resultantes a los familiares citados en el párrafo anterior.

Art. 43. *Prestaciones por invalidez y muerte.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivará una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa con la que se tiene establecido el seguro por invalidez y muerte, abonará al productor la cantidad de 2.690.000 pesetas (dos millones seiscientos noventa mil pesetas), a tanto alzado y de una sola vez, si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de mayo de 1991 y el 30 de abril de 1992. Si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de mayo de 1992 y el 30 de abril de 1993, el productor recibirá la cantidad de 2.875.000 pesetas (dos millones ochocientos setenta y cinco mil pesetas).

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá:

- Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.
- Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente reconociendo la invalidez permanente o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la empresa suscribirá una póliza de seguros.

Art. 44. *Horas extraordinarias.*—Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, como las necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se establece también que por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas estructurales realizadas por un tiempo de descanso equivalente a 1 hora y 45 minutos por cada hora extra estructural realizada, en lugar de su retribución monetaria. Las horas extras estructurales son de carácter voluntario.

Art. 45. *Ayuda escolar a los trabajadores.*—Cuando a juicio de la empresa a alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios, y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro Oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

Art. 46. *Asamblea.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47. *Garantías sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### CLAUSULA ADICIONAL

##### Comisión paritaria

*Naturaleza y funciones.*—La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

Primero.—Interpretación auténtica del Convenio.

Segundo.—Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

Tercero.—Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos Competentes.

Cuarto.—Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

Quinto.—Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

*Composición.*—La comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los trabajadores y tres por parte de la Dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

*Convocatoria.*—La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil actuará con los que asistan teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

*Acuerdos.*—Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del Convenio y tendrán carácter vinculante si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y judiciales previstas en la normativa vigente.

#### ANEXO 1 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1992)

Tabla salarial del Convenio de Madrid

Categoría profesional	Salario base	Complemento mes 28 días	Complemento mes 30 días	Complemento mes 31 días	Total mensual	Total anual
Oficial de Primera .....	3.089	43.588	40.499	37.410	133.169	1.864.366
Oficial de Segunda .....	2.983	38.473	35.490	32.507	124.980	1.749.720
Oficial de Tercera .....	2.899	37.500	34.601	31.702	121.571	1.701.994
Especialista .....	2.892	33.251	30.359	27.467	117.119	1.639.666
Mozo especialista de almacén .....	2.892	33.251	30.359	27.467	117.119	1.639.666
Peón .....	2.713	37.405	34.692	31.979	116.082	1.625.148

#### ANEXO 2 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1992)

Tabla salarial del Convenio de Madrid

Categoría profesional	Salario base	Complemento prima Convenio	Total mensual	Total anual
<i>Técnicos de Organización</i>				
Jefe de departamento .....	115.018	62.196	177.214	2.480.996
Jefe de primera .....	114.027	37.738	151.765	2.124.710
Jefe de segunda .....	96.406	50.265	146.771	2.054.794

Categoría profesional	Salario base	Complemento prima Convenio	Total mensual	Total anual
Técnico organización de 1.ª	93.799	34.489	128.288	1.796.032
Técnico organización de 2.ª	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Auxiliar de organización	87.796	29.314	117.110	1.639.540
<b>Administrativos</b>				
Jefe de departamento	115.018	62.196	177.214	2.480.996
Jefe de primera	114.027	66.849	180.876	2.532.264
Jefe de segunda	99.405	37.859	137.264	1.921.696
Oficial de primera	93.799	36.798	130.597	1.828.358
Oficial de segunda	90.606	34.146	124.752	1.746.528
Grabadora	90.606	34.146	124.752	1.746.528
Auxiliar Administrativo	87.796	29.314	117.110	1.639.540
Secretaria	93.799	36.798	130.597	1.828.358
Viajante	93.799	34.268	128.067	1.792.938
Aspirante administrativo 16 años	62.176	6.345	68.521	959.294
Aspirante administrativo 17 años	76.774	3.968	80.742	1.130.388
<b>Subalternos</b>				
Listero	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Almacenero	93.799	34.480	128.279	1.795.906
Chófer camión y grúas automóviles	93.799	34.480	128.279	1.795.906
Conductor máquina automóviles	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Ordenanza	82.380	33.688	116.068	1.624.952
Telefonista	82.380	33.688	116.068	1.624.952
<b>Técnicos y Titulados</b>				
Ingenieros y Licenciados	115.018	62.196	177.214	2.480.996
Peritos	114.027	54.047	168.074	2.353.036
<b>Técnicos de Taller</b>				
Jefe de taller	114.027	37.738	151.765	2.124.710
Subjefe de taller	96.406	50.365	146.771	2.054.794
Encargado	103.276	38.622	141.898	1.986.572
Inspección de servicios	114.027	37.738	151.765	2.124.710
<b>Técnicos de Oficina</b>				
Delincante o Dibujante proyec.	97.247	39.662	136.909	1.916.726
Delincante de primera	93.799	34.489	128.288	1.796.032
Delincante de segunda	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Auxiliar y Calcador	88.009	33.548	121.557	1.701.798
<b>Control de Calidad</b>				
Jefe de verificación	114.027	37.738	151.765	2.124.710
Verificador	96.406	50.365	146.771	2.054.794

## ANEXO 3 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1992)

Categoría profesional	Base	28 días	30 días	31 días	Mensual	Anual
Aprendiz primer año	2.047	9.163	7.116	5.069	68.526	959.364
Aprendiz segundo año	2.529	7.395	4.866	2.337	80.736	1.130.304

**11266 RESOLUCION de 27 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por el comité y delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**COMISION NEGOCIADORA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ZARDOYA OTIS, SOCIEDAD ANONIMA»**

**VIII Convenio Colectivo de la Compañía «Zardoya Otis, Sociedad Anónima»**

(Año 1992)

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo. 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los centros de trabajo de la empresa excepto a la Fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y AESA incluidos en este Convenio, salvo Directores, Subdirectores y *Delegados* de zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la