

3791

RESOLUCION de 25 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercéntrico 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 Convenio 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, 25 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMISION NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MADE SISTEMAS ELECTRICOS, SOCIEDAD ANONIMA».

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art. 1º **Ámbito territorial y personal.**— El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos la Empresa «MADE SISTEMAS ELECTRICOS, S.A.», y afecta a todos los trabajadores de plantilla, exceptuando la DIRECCION y PERSONAL DE ALTA GESTION, cuyas relaciones laborales se consideran de carácter especial de acuerdo con lo establecido en el art. 2º, núm. 1, apartado a) del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Son trabajadores de plantilla los fijos y eventuales que participen activamente en el desarrollo de la actividad empresarial.

En razón a lo expuesto, se considera que el Convenio Colectivo es el marco general indicativo por el que deben regirse las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa.

Art. 2º **Ámbito temporal y denuncia.**— El presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día 1 de enero de 1992, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

Art. 3º **Comisión Mixta de interpretación y aplicación del Convenio.**—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará formada como máximo, por los miembros que han constituido la comisión deliberadora de este Convenio.

CAPITULO II

Jornada y horario de trabajo

Art. 4º **Jornada de trabajo.**

4.1. El personal de la Empresa realizará jornada continuada.

Se exceptúa de la anterior un mínimo del siguiente personal:

Una Secretaria.
Un Empleado del Departamento Comercial.
Un Empleado de Oficina Técnica.

El horario de trabajo del personal que realice jornada partida será el siguiente:

de 8,30 h a 14,00 h y 15,30 hasta completar dicha jornada.

La duración de la jornada, computada anualmente, será de 1.728 horas de trabajo.

El personal tendrá derecho a un descanso de quince minutos, con la consideración de trabajo efectivo.

4.2. La jornada de trabajo comenzará a contarse y terminará precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

4.3. La distribución de los diferentes computos anuales, de horas efectivas de trabajo se realizará, para cada centro, entre Dirección y Representantes.

4.4. Cualquier reducción de jornada que pudiera establecerse por precepto legal, solo afectará al personal que en cómputo anual realice una jornada de trabajo efectivo superior a la establecida.

Art. 5º. Vacaciones

5.1. Todo el personal disfrutará una vacación anual de 22 días laborables o 30 días naturales.

5.2. Como norma general, el periodo de disfrute de vacaciones será coincidente con las vacaciones escolares. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores. En todo caso será de aplicación el marco legal del Estatuto de los Trabajadores y la necesidad de garantizar la máxima actividad del funcionamiento de la Empresa.

Art. 6º Licencias y excedencias.

6.1. **Licencia con sueldo.**— La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales o laborales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos: 1 día natural.
- c) Por alumbramiento de esposa: 3 días laborables.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.
 - 1 día natural si existe internamiento inferior a 2 días.
 - 2 días naturales si existe internamiento de 2 a 5 días.
 - 3 días naturales si existe internamiento de 6 a 9 días.
 - 4 días naturales si existe internamiento de 10 a 15 días.
 - 5 días naturales si existe internamiento de 15 días en adelante.

e-1) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, suegros, hermanos y cuñados de ambos cónyuges.

- 2 días naturales para la misma localidad.
- 3 días naturales para la misma provincia.
- 4 días naturales para distinta provincia.

e-2) Por fallecimiento de abuelos y nietos de ambos cónyuges:

- 1 día natural para la misma localidad.
- 2 días naturales para la misma provincia.
- 3 días naturales para distinta provincia.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Consulta médica por enfermedad del trabajador: El tiempo estrictamente necesario para asistir a la consulta, previa notificación y posterior justificación.

h) Lactancia: Una hora al día conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

i) Cargos Sindicales o deberes públicos el tiempo legal necesario.

j) Tribunales ordinarios y Juzgados de lo Social: el tiempo estrictamente necesario.

k) Promoción social y profesional:

k.1. Asistencia a clases: Turno de trabajo que facilite su asistencia a las mismas.

k.2. Exámen: Máximo 5 días al año.

6.1.1. Para la justificación de la causa de las anteriores ausencias, los trabajadores han de aportar los justificantes necesarios.

6.2. **Licencias sin sueldo:** Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios, licencias especiales, sin derecho a retribución, que serán concedidas por la Empresa si las necesidades de los servicios lo permiten.

6.3. **Excedencia voluntaria.** -El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este supuesto podrá reducirse en caso de acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos hijos darán derecho a una excedencia que pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los dos tipos de excedencia indicados no tienen reserva de plaza y los trabajadores excedentes sólo conservan un derecho preferente para ocupar las vacantes de igual categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la Empresa, siempre que dicho derecho sea ejercitado con un mes de antelación a la fecha que termina el periodo de excedencia. Se exceptúa de lo anterior los supuestos de excedencia por maternidad que durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad conforme a lo establecido en el artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores

Art. 7º **Puestos de trabajo con cobertura de 24 horas todos los días del año.**

Guarderías y puestos de trabajo equivalente: En aquellos puestos de trabajo de guardería o equivalentes que sea imprescindible mantener cubiertos todos los días del año, requerirán el número de relevos necesarios como para que ninguno de los componentes del equipo realice más horas que las pactadas anualmente.

Para todo el personal de plantilla afectado por esta situación, se establece un complemento bruto individual por 11 meses, mientras se mantenga la situación que la motiva de, 17.594.- ptas/mes.

En todos los casos se respetará el descanso mínimo intersemanal establecido en la legislación vigente.

CAPITULO III

Régimen económico

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el régimen económico de los trabajadores de "MADE SISTEMAS ELECTRICOS, S.A." estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

Art. 8º **Conceptos salariales.**

8.1. **Sueldo base.** -Dividido en 14 pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y verano, abonándose ésta en el mes de julio.

8.2. **Plus Convenio.** -Dividido en 14 pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y verano, abonándose ésta en el mes de julio.

La tabla salarial del Anexo I establece para cada categoría y grupo profesional, las cantidades que mensualmente corresponden a los anteriores conceptos para cada uno de los años 1992 y 1993.

8.3. **Prima de producción.** -La prima de producción, cuyo importe es mensual se calculará en función del puesto de trabajo que se desempeñe y del trabajo que se realice, según tablas de los Anexos II, III y IV.

8.4. **Plus de Valoración.** - Importa la diferencia entre el salario anual establecido para cada nivel de valoración en la

tabla del Anexo V y el salario anual que percibe el trabajador por los conceptos retributivos del Anexo I (Sueldo Base y Plus Convenio). Este plus se paga en 12 mensualidades.

8.5. **Antigüedad.** - Se pagará en 14 pagas. En la tabla del anexo VI se establece para cada categoría y grupo profesional las cantidades que se abonarán por cada quinquenio.

8.6. **Nocturnidad.** -El plus por trabajos nocturnos es el que se detalla por hora para categoría y grupo profesional en el anexo VII. Por la índole de su trabajo, se exceptúa de este "Plus" al personal de Portería y Vigilancia.

8.7. **Tóxicos, penosos y peligrosos.** -Este plus es el que se detalla para cada categoría y por hora según el número de circunstancias que concurren en la tabla del anexo VIII.

Al ser este un complemento de "puesto de trabajo", sólo será percibido por aquellos trabajadores que ocupen puesto de trabajo considerado como tóxico, penoso, peligroso, etc., y solamente mientras ocupen dicho puesto o sección de trabajo.

8.8. **Complemento personal.** -Que conserva la misma entidad que en Convenios anteriores.

8.9. **Plus de Compensación de Jornada Partida.** - El personal que efectúe jornada partida percibirá una compensación de 1.500 pesetas por día efectivo de trabajo.

8.10. **Gratificación de Septiembre.** - En el mes de Septiembre se abonará a cada trabajador 5,12 días de los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal y Plus Valoración, Antigüedad y Plus Valoración.

Art. 9. **Complementos por cantidad de trabajo.**

9.1. **Horas extraordinarias.**

9.1.1. Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni la Empresa las solicitará salvo en los casos siguientes que se consideran de inexcusable cumplimiento:

- Sinistros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.

- Actividades de puesta en marcha.

- Actividades en ocasión de la carga o descarga obligada de instalaciones en horas nocturnas.

- Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

- Atender necesidades de trabajo urgentes, cuya realización sea vital para la buena marcha de la sociedad y que vengan producidas por pedidos o períodos punta de producción.

- Si durante el período oficial de vacaciones las necesidades de la producción, entrega a clientes, necesidades de facturación, etc, lo requiere, se acordará entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección los puestos de trabajo y número mínimo de personas (bajo criterio de voluntariedad) que son necesarios para resolver ésta dificultad.

9.1.2. Los valores de las horas extraordinarias son las que figuran en las Tablas del Anexo IX.

9.1.3. En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 9.1.2. de este articulado, o su compensación con descanso siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación no más tarde de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas. Para ello el trabajador comunicará a la Empresa la fecha del descanso, con 7 días de antelación. A los efectos de determinar el computo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

- Por cada hora extraordinaria diurna: noventa minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna: ciento cinco minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria en domingo o festivo: ciento veinte minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria en sábado: ciento cinco minutos de descanso.

9.1.4. En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal, se precisa la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes, así como para la compensación de las horas extraordinarias con descanso. En cualquier caso, se comunicará previamente al Comité.

9.1.5. Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de realización para que ésta reducción no afecte a la producción de la empresa.

Art. 10. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

10.1. Dietas de viaje:

El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo a cualquier punto del territorio, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

	AÑO 1992	AÑO 1993
- MEDIA DIETA	3.300 pts.	3.432 pts.
- DIETA ENTERA	8.500 pts.	8.840 pts.

La media dieta se desglosa en los siguientes conceptos e importes:

	AÑO 1992	AÑO 1993
- Desayuno	300 pts.	312 pts.
- Almuerzo	2.000 "	2.080 "
- Dieta de bolsillo ..	1.000 "	1.040 "

La dieta entera engloba la media dieta, más la cena y gastos de alojamiento, al conllevar el pernoctar fuera del domicilio habitual.

Cuando el desplazamiento o viaje no obligue al trabajador a pernoctar fuera de su residencia, pero implique el que tenga que cenar, percibirá, en su caso, además de la media dieta, o conceptos que correspondan, la cantidad de 1.466 pts. por el concepto de "dieta de cena" durante 1992 y de 1.525 pts. durante 1993.

No se podrá aplicar la fórmula alternativa de presentar gastos, que queda derogada, salvo para los casos en que los compromisos de Empresa aconsejen la realización de gastos ocasionados por personas ajenas a la plantilla, es decir, para los compromisos de representación.

El personal que en comisión de servicio, previamente autorizado, se desplace de la localidad donde tenga su domicilio habitual a cualquier país extranjero, presentará a la Empresa los gastos ocasionados en hotel, así como desayuno, comida y cena de los días transcurridos en el extranjero. Además de dichos gastos tendrá derecho a una "dieta de bolsillo" de 1.390 pts diarias durante 1992 y de 1446 durante 1993.

10.2. Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.- El personal que por razones del servicio no pueda regresar al centro de trabajo o a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena, percibirá una dieta de 1.356 pesetas durante 1992 y de 1410 durante 1993. Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

10.3. Gastos de locomoción.

10.3.1. El personal que en comisión de servicio previamente autorizado, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia habitual, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, o el avión en clase turista.

10.3.2. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

	año 1992	año 1993
- Motocicletas, cualquiera que sea su potencia.	12,56	13,06 pts
- Vehículos de hasta 7,99 CV	20,15	20,95 pts
- Vehículos de 8 a 10,99 CV	23,53	24,47 pts
- Vehículos de 11 CV en adelante	27,96	29,07 pts

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de 1,52 pesetas por kilómetro durante 1992 y de 1,58 durante 1993, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

Dada la necesidad de una política restrictiva de gastos, se evitará al máximo la utilización del vehículo propio en los viajes de una sola persona desde el centro de Vicalvaro al de Medina del Campo, utilizándose en tal caso el ferrocarril, y taxis desde domicilio a estación y de ésta al centro de trabajo.

Art. 11. Plus compensatorio de transporte.-Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establece, un plus compensatorio de transporte. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Para el centro de trabajo de Medina del Campo se establecen los valores de este Plus en las Tablas del Anexo X.

En el centro de trabajo de Vicalvaro conservará la misma entidad que en Convenios anteriores, teniendo solamente derecho a la percepción del mismo el personal que lo viniera cobrando.

Art. 12. Norma general sobre retribuciones.-Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad social a cuenta del trabajador serán por el mismo y descontadas de la nómina.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 13. Organización del trabajo.

13.1. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien para ello actuará con la colaboración de los Representantes de los Trabajadores.

13.2. La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Vigilantes y Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

CAPITULO V

Clasificación del personal

Art. 14. El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

TÉNIC. TITULADOS	Delinante de 1. ^a	Asim. a Of. de 2. ^a
Ingeniero	Delinante de 2. ^a A	Auxiliar
Licenciado	Delinante de 2. ^a	
Perito	Calificador	
ATS		
Graduado Social		
TÉNIC. LABORATO.	TÉNIC. INFORMAT.	PERSONAL SUBALT.
Jefe Sección	Téc. Sistemas	Listeros
Analista de 1. ^a A	Analista Sistemas	Almacenero
Analista de 1. ^a	Analista Program.	Chófer Turismo
Analista de 2. ^a A	Programador	Chófer Camión
Analista de 2. ^a	Operador	Basculero
Auxiliar	Grabador	Guarda Jurado
		Vigilante
		Portero
	TÉNICOS TALLER	Ordenanza
	Jefe de Taller	Depte. Pral. Econ.
	Maestro de Taller	Dpte. Aux. Econ.
	Contramaestre	Telefonista
	Encargado A	Limpiadora
	Encargado B	
	Encargado C	
	Capataz	
		PROFESIÓN. OFICIO
		Oficial de 1. ^a
		Oficial de 2. ^a
		Oficial de 3. ^a
	PERSONAL ADMTYO.	
	Jefe de 1. ^a	
	Jefe de 2. ^a	
	Oficial de 1. ^a A	PERSONAL OBRERO
	Oficial de 1. ^a	Especialista
	Oficial de 2. ^a A	Peón
	Oficial de 2. ^a	Mozo
TÉNICOS OFICINA		
Jefe Técnico de 1. ^a		
Jefe Técnico de 2. ^a		
Delinante Proyec.		
Delinante de 1. ^a A		

CAPITULO VI

Valoración y provisión de vacantes

Art. 15. Valoración de puestos de trabajo.

15.1. Valoración de puestos de trabajo. La valoración de los puestos de trabajo se efectuará de conformidad con la norma de régimen interior.

15.2. Provisión de vacantes.

1º Cuando se produzca una vacante se procederá a su provisión con personal de la Empresa, de acuerdo con la siguiente forma:

a) Personal que esté disponible y no tenga puesto asignado definitivo en el Organigrama de la Empresa. (Este puntolo plantea la Dirección para garantizar la prioridad de retorno a sus puestos para el personal que por razones de uniones temporales o asociaciones, montajes, etc., se terminará su trabajo en éstas).

b) La promoción de un puesto de mando de taller u oficina a otro de superior categoría, o dentro del mismo puesto a otra categoría superior, se realizará por libre designación de la Empresa entre los candidatos existentes.

Los puestos de trabajo de características especiales, de confianza, discreción u otras exigencias, también se cubrirán por libre designación de la Empresa.

c) La promoción hasta encargados de Taller o categoría similar en oficinas, se harán por concurso oposición.

d) Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese cubierto la vacante, ésta podrá ser ocupada por personal ajeno a la Empresa.

2º Convocatoria.-El anuncio de convocatoria para la provisión de vacantes, fijará los requisitos que deben o pueden ser tenidos en cuenta para la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se vaya a seguir en cada caso.

En cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos, así como los prácticos si fueran necesarios y las materias comprendidas en los mismos.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en las convocatorias de un concurso o prueba de aptitud implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Desde el anuncio de la convocatoria hasta la celebración de los exámenes deberá transcurrir un mínimo de 15 días.

Los resultados finales de las distintas pruebas se darán a conocer en un plazo máximo de 15 días, a contar desde la fecha del examen.

3º Prueba de aptitud.-Se establecen los siguientes tipos de pruebas:

- CULTURALES
- ESPECIFICAS
- PSICOTECNICAS
- PRACTICAS

En todas las vacantes el mínimo de pruebas a realizar será una, siendo ésta la que la Empresa crea conveniente en función del puesto de trabajo.

En convocatorias sucesivas y siempre que el puesto sea de las mismas características, se tendrán en cuenta las pruebas realizadas anteriormente.

4º Clasificación y revisión de las pruebas.-Corregidas y puntuadas las distintas pruebas, obtendrá la plaza o plazas los concursantes de mayor puntuación.

La Comisión Técnica podrá comprobar los distintos exámenes así como las puntuaciones de los mismos. Toda la documentación quedará en poder del Departamento de Personal y a disposición del Comité.

5º Calificación.-En la convocatoria se fijarán los valores de cada prueba. La puntuación máxima será de 100 y la mínima un 50 por 100.

Se considerará condición excluyente el obtener 0 puntos en cualquiera de las pruebas.

6º Vacantes.-Podrán concursar todos los trabajadores cualquiera que sea su grupo o categoría, con una antigüedad mínima en su puesto de trabajo de un año.

Se corregirán los exámenes y en caso de empate en puntuación se procederá a la adjudicación de la plaza por el orden siguiente:

1º Personal de la sección a la que pertenece la vacante, con preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

2º Personal del mismo grupo que la vacante, el de mayor antigüedad en la Empresa.

3º Personal de grupo distinto al de la vacante, el de mayor antigüedad en la Empresa.

7º Confirmación de la categoría.-Cuando el personal concurre a un puesto de superior categoría y obtenga la plaza, deberá superar el periodo de prueba correspondiente a su categoría, transcurrido el cual consolidará la misma.

8º Contratación del exterior.-Las plaza convocadas y no cubiertas con personal de la Empresa, serán cubiertas con personal ajeno a la misma, exigiéndose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que las personas así admitidas, tengan, al menos, igual nivel profesional, que el exigido al personal de la Empresa.

Al declararse desierto un concurso se informará este extremo al personal mediante anuncio, con objeto de que puedan presentarse los familiares de los trabajadores a la pruebas de selección junto con otros candidatos.

9º Concurso de trabajadores con categoría superior a la de la plaza convocada.

1º En caso de concursar a una vacante, trabajadores con categoría o retribución superior a la que corresponda la plaza convocada, se someterá a estudio entre Dirección Comisión Técnica, quienes decidirán sobre la participación o no de ese personal en el concurso de la vacante.

2º Si se acepta la participación del personal con categoría o retribución superior a la plaza convocada, y si superadas las pruebas que en cada caso se exijan la plaza es conseguida por alguno de estos trabajadores se procederá como sigue:

- Al trabajador se le asignará la categoría y grupo profesional que corresponda a la vacante convocada.

- Los diversos conceptos retributivos serán los fijados en el convenio de empresa a la plaza a ocupar.

- La diferencia anual de retribución entre una y otra categoría será repartida entre los meses naturales del año (12) y se abonará al trabajador bajo el concepto de "compensación".

- Dicha compensación tendrá el carácter de "absorbible" y su absorción se efectuará de los futuros ascensos del trabajador.

CAPITULO VII

Traslados, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo

Art. 16. Traslados y desplazamientos. Cambios de puesto. Trabajos de distinta categoría.

16.1. Los traslados que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual, podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio, conforme a la legislación vigente.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo, se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

16.2. Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

16.3. Por razones técnicas, organizativas o productivas o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal en las condiciones establecidas por la legislación vigente, previa negociación con el Comité de Empresa.

16.4. Empresa y trabajadores conscientes de la situación que atraviesa la compañía y la crisis general latente en el país, y a fin de conseguir de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, acuerdan mantener y asumir la MOVILIDAD en la plantilla dentro de cada centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción en cada momento, respetando, en todo caso, los derechos y categorías de los operarios afectados en la realización temporal de los trabajos que se les encomienden, procurando la rotación de los trabajadores disponibles para atender las necesidades de movilidad de puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de producción de cada sección y siempre a juicio de los responsables de la misma.

16.5. Trabajos de superior categoría.-Cuendo por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cuatro días en forma continuada funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según el Capítulo VI del presente Convenio.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar o servicio social sustitutorio, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, si bien el trabajador que desempeña estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos 2º y 3º del presente artículo, es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto, aun cuando no medie reclamación del trabajador.

16.6. Trabajos de categoría inferior.-Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

Cuando se encomendase tales funciones por un plazo superior a un mes, o por tiempo inferior cuando, conjuntamente, hubiese permanecido en dicha situación durante más de un mes, en los seis meses anteriores, será necesaria la comunicación a los Representantes de los trabajadores, en la que constará la causa justificativa de tal actuación.

Si el origen de la realización de tareas de categoría inferior a la asignada estuviere en la propia solicitud del trabajador interesado, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones realmente desempeñadas, sin perjuicio de los derechos de carácter personal del trabajador.

CAPITULO VIII

Asistencia Social

Art. 17. Formación del personal.-Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

- Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficiencia.

- Obtener una formación humana mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

- Cursos de reconversión: en ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad o oficio del que tienen.

- Cursos de perfeccionamiento: proporcionar al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

- Cursos de promoción: proporcionar a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

- Cursos de seminarios de formación humana: proporcionar a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la empresa.

Las técnicas de formación a plicar serán las de formación integrada por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por entidades de garantía probada.

Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación del personal de la empresa existirá en cada centro de trabajo una comisión paritaria. Esta comisión será la encargada de elaborar un programa de los cursos a realizar.

La empresa destinará a la formación del personal durante la vigencia del presente convenio, el 0,50 % de la masa salarial abonada en el año inmediato anterior.

Art. 18. Obras sociales.-Para Becas, Biblioteca y Económico no se establecen subvenciones. Se atenderán estos servicios para conseguir la mayor calidad y eficacia, y se vigilará su funcionamiento.

La carencia de comedor se fija para cada trabajador en la cantidad de 20.000 anuales pagaderas junto con la nómina del mes de Agosto.

Polideportivo. La subvención para gastos de explotación de la agrupación deportiva se fija en la cantidad 2.446.268 pesetas.

Art. 19. Seguro de vida.- Para 1993 la cobertura del Seguro de vida de todos los trabajadores de la Empresa suscrito con MUSINI, queda establecida en 1.750.000 pesetas.

Art. 20. Premio de vinculación.-Tiene por objeto recompensar el tiempo y la continuidad en el servicio prestado a la Empresa.

Adquieren derecho a este premio, por una sola vez, todos los trabajadores en plantilla, cualquiera que sea su categoría profesional, que hayan prestado servicio en la Empresa durante un periodo activo de 25 años.

Tendrá Consideración de periodo activo toda ausencia temporal derivada de enfermedad, accidente y servicio militar o servicio militar sustitutorio. El resto de ausencias no tendrá consideración de periodo activo, pero el periodo trabajo anteriormente a la ausencia podrá sumarse a un periodo de trabajo posteriormente en la Empresa.

Este premio consta de un obsequio conmemorativo y 55.915 pesetas.

Este premio se entregará durante el mes de Diciembre a todos los trabajadores que en ese año hayan cumplido 25 años de servicio activo en la empresa.

Art 21.- Compensación por enfermedad y accidente laboral y no laboral.-En todos los casos de Incapacidad Laboral Transitoria, ya sean derivados de enfermedad común o accidente, la Empresa abonará al trabajador hasta completar el 100 por 100 de la diferencia existente entre el importe de la prestación que le otorgue la seguridad social y la retribución que percibiera por los conceptos de salario base, plus convenio, complemento personal, plus valoración, antigüedad y prima media de producción de los tres últimos meses.

A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultará comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio con devolución en su caso del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.

CAPITULO IX

Seguridad e Higiene

Art. 22. Seguridad e Higiene.

22.1. Los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligados a observar las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

22.2. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, los trabajadores participarán a través de los Vigilantes y de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

22.3. Serán funciones de dichos Vigilantes y Comités las de promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

22.4. En su caso los Comités tendrán composición paritaria con igual número de miembros designados por la Empresa y por los Representantes de los Trabajadores.

La relación nominal de los Vigilantes y de los componentes del Comité de Seguridad e Higiene será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

22.5. La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo tengan que aplicar una técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Los trabajadores están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

22.6. Se consideran como objetivos para estudio por los Vigilantes y Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo las siguientes materias:

- Riesgo higiénico.
- Enfermedades profesionales.
- Selección de criterios para las valoraciones ambientales.
- Control biológico de la exposición.
- Ruido industrial.
- Vibraciones.
- Stres térmico.
- Temperaturas extremas.
- Iluminación en los puestos de trabajo.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- Exposición a agentes físicos. Radiaciones no ionizantes.
- Riesgos biológicos.
- Riesgo pulvígeno.
- Riesgos por contacto con metales.
- Ventilación en locales de trabajo.
- Equipos de protección personal.

- Asistencia médica en los centros de trabajo.
- Limpieza en los centros de trabajo.
- Dedicar especial atención a las pantallas informáticas.

22.7. Se efectuará reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo, y de menor periodicidad en puestos concretos, procurando conseguir por parte de la empresa que el organismo que realice los citados reconocimientos, consiga el mayor nivel de fiabilidad posible, comunicando las gestiones realizadas al Comité de Representantes. El mencionado reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

CAPITULO X

Acción Sindical en la Empresa

Art. 23. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.-En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar las resoluciones de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio laboral, ambas partes consideran como interlocutores válidos a:

a) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de cada centro de trabajo.

b) Las Secciones Sindicales.

Art. 24 De los Comités de Empresa de centro de trabajo y Delegados de Personal.

24.1. Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo y/o los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

24.2. Los Comités de Empresa y/o los Delegados de Personal tendrán las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores, y en especial serán informados y oídos previamente en caso de sanciones graves y despidos.

24.3. Los Representantes de los Trabajadores observarán sigilo profesional en todas aquellas materias en que por su naturaleza así lo imponga la legislación vigente, aun después de dejar de ejercer sus funciones de representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

24.4. Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito horario retribuido de 30 horas mensuales.

24.5. Los Representantes de los Trabajadores informarán a la Jefatura de Administración de Personal de todas las horas de reunión.

Art. 25 Comité Intercentros.-Se crea un Comité Intercentros con un máximo de cuatro miembros que serán designados por elección de entre los Representantes de los Trabajadores.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a todos los centros de trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de los Representantes de los Trabajadores de cada centro de trabajo.

Art. 26 De los Sindicatos.-Considerando ambas partes a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) No se someterá, en ningún caso, el empleo de un trabajador a condición alguna con respecto a su sindicato.
- c) No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

Art. 27. Delegados Sindicales.-En la Empresa cuando los Sindicatos o Centrales posean en la misma una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. En cualquier caso, y prescindiendo del porcentaje arriba indicado, en la Empresa quedan reconocidas las centrales U.G.T. y CC.OO.

El Sindicato o Central que alegue poseer derecho de hallarse representado en la Empresa, deberá acreditarlo ante la Dirección de Relaciones Laborales, de modo fehaciente, reconociéndosele acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato o Central a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente.

Los Delegados Sindicales podrán ceder total o parcialmente la utilización del crédito horario que se les reconoce en favor de 3 miembros de su Sección Sindical. En ningún caso el crédito horario dispuesto por el Delegado y los miembros de la Sección de cada sindicato podrá rebasar 30 horas mensuales.

Art. 28 Funciones de los Delegados Sindicales.-Serán las siguientes:

- 1º Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa de órganos en materia de seguridad e higiene con voz pero sin voto.
- 3º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité y/o Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda, o así lo indique la Dirección de la Empresa.
- 4º Poseerán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente por los miembros del Comité o Delegados de personal, para el supuesto de que no formen parte de aquellos.

5º Serán informados y oídos, con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados Sindicales.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y, sobre todo proyecto u opción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- Implantación o revisión de sistema de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6º Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

7º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 29. Cuota sindical.- a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de ahorros que el Sindicato indique.

Art. 30. Derecho a reunión.

30.1. Como criterio de carácter general, se establece la obligatoriedad para todos los órganos representativos de comunicar a la Dirección de la empresa, con antelación suficiente y de acuerdo con la legislación vigente, la celebración de reuniones.

30.2. Las asambleas se realizarán habitualmente fuera de las horas de trabajo. Se podrán realizar dentro de las horas de trabajo, previa petición de autorización a la Dirección. En ambos casos la convocatoria, con la indicación del orden del día, se comunicará a la Dirección con suficiente antelación si se desea utilizar el centro de trabajo como local de reunión.

La validez ante Dirección de los acuerdos tomados en asamblea, que afecten al conjunto de los trabajadores, requerirá el voto favorable, personal y secreto de un número de trabajadores equivalente a la mitad más uno de la Empresa o centro de trabajo, o, en su caso, de las dos terceras partes de los asistentes a la asamblea.

Prevía autorización de la Dirección, podrán participar en las asambleas miembros ajenos a la Empresa.

30.3. Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicados en los correspondientes tableros de anuncios, que la Empresa facilitará a tal fin. No se realizarán

informaciones personales durante la jornada normal de trabajo. Para toda información que los Representantes de los Trabajadores hayan de dar a los mismos o que por estos sea solicitada sobre temas ajenos a la vida laboral de la Empresa, se utilizará el local social, fuera de horas de trabajo del trabajador o trabajadores consultantes.

Art. 31. Ejercicio de derechos.-Se reconoce la Ley Orgánica 11/85 de libertad sindical, así como el acuerdo de participación sindical en las empresas públicas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Cláusula de salvaguarda económica y social.

Se establece una cláusula de garantía de tal forma que las retribuciones salariales del presente Convenio globalmente consideradas en su conjunto nunca podrán ser inferiores al Convenio Provincial del Metal que para cada centro de trabajo resultase aplicable.

Segunda. Compensación y Absorción

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Tercera. Registro del Convenio.

Si en aplicación del artículo 90.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Deliberadora reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto, señale la jurisdicción.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio sustituye a todos los pactados anteriormente, así como a cuantas normas de régimen interior hasta la fecha vigentes en la Sociedad, todo lo cual queda derogado.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS CONVENIO - 1.992

CLAV	CATEGORIA	SUELDO BASE MENSUAL 1.992	PLUS CONVENIO MENSUAL 1.992	SUELDO CONVENIO 1.992
0	INGENIERO	112.441	60.110	172.551
1	LICENCIADO	112.441	60.110	172.551
2	PERITO	107.787	58.435	166.222
3	A. T. S.	106.189	57.763	163.952
4	GRADUADO SOCIAL	107.787	58.435	166.222
5	JEFE DE SECC. LABORATORIO	92.491	52.739	145.230
6	ANALISTA DE 1ª "A"	89.718	51.535	141.253
7	ANALISTA DE 1ª	87.010	50.460	137.470
8	ANALISTA DE 2ª "A"	84.909	49.625	134.535
9	ANALISTA DE 2ª	83.294	48.971	132.265
10	AUXILIAR DE LABORATORIO	81.202	48.065	129.267
11	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	96.584	54.371	150.955
12	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	92.362	52.664	145.026
13	TECNICO ORG. DE 1ª "A"	89.718	51.535	141.253
14	TECNICO ORG. DE 1ª	87.010	50.460	137.470
15	TECNICO ORG. DE 2ª "A"	84.909	49.625	134.534
16	TECNICO ORG. DE 2ª	83.294	48.971	132.265
17	AUXILIAR DE ORGANIZACION	81.202	48.065	129.267
20	JEFE TECNICO DE 1ª	96.584	54.371	150.955
21	JEFE TECNICO DE 2ª	95.130	53.746	148.876
22	DELINEANTE PROYECTISTA	93.860	53.228	147.088
23	DELINEANTE DE 1ª "A"	89.718	51.535	141.253
24	DELINEANTE DE 1ª	87.010	50.460	137.470
25	DELINEANTE DE 2ª "A"	84.909	49.625	134.534
26	DELINEANTE DE 2ª	83.294	48.971	132.265
27	CALCADOR	81.202	48.065	129.267
30	JEFE DE TALLER	98.816	55.283	154.099
31	MAESTRO DE TALLER	93.283	53.476	146.759
32	CONTRAMAESTRE	93.283	53.476	146.759
33	ENCARGADO	90.435	52.387	142.822
36	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	85.213	50.212	135.425
40	JEFE DE 1ª ADMON	96.584	54.371	150.955
41	JEFE DE 2ª ADMON	92.362	52.664	145.026
42	OFICIAL DE 1ª "A"	89.718	51.535	141.253

TABLA DE SUELDOS CONVENIO - 1.992

CLAV	CATEGORIA	SUELDO BASE MENSUAL 1.992	PLUS CONVENIO MENSUAL 1.992	SUELDO CONVENIO 1.992
43	OFICIAL DE 1ª	87.010	50.460	137.470
44	OFICIAL DE 2ª "A"	84.909	49.625	134.534
45	OFICIAL DE 2ª	83.294	48.971	132.265
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	81.202	48.065	129.267
49	ASIMILADO A OFICIAL DE 2ª	83.294	48.971	132.265
50	LISTERO	82.256	48.562	130.818
51	ALMACENERO	80.965	48.073	129.038
52	CHOFER TURISMO	84.099	49.304	133.403
53	CHOFER CAMION	83.611	49.031	132.642
54	BASCULERO	80.421	47.793	128.214
55	GUARDA JURADO	80.421	47.793	128.214
56	VIGILANTE	80.421	47.793	128.214
57	PORTERO	80.421	47.793	128.214
58	ORDENANZA	80.421	47.793	128.214
59	DEPTE PRINCIPAL DE ECONOM	81.782	48.382	130.164
60	DEPTE AUXILIAR DE ECONOM.	80.421	47.793	128.214
61	TELEFONISTA	80.421	47.793	128.214
62	LIMPIADORA	76.780	46.252	123.032
64	TECNICO DE SISTEMAS	96.584	54.371	150.955
65	ANALISTA DE SISTEMAS	92.362	52.664	145.026
66	ANALISTA PROGRAMADOR	92.362	52.664	145.026
67	PROGRAMADOR	89.718	51.535	141.253
68	OPERADOR	87.010	50.460	137.470
69	GRABADOR	84.909	49.625	134.534
70	OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIP	91.919	52.847	144.766
71	OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIP	90.152	52.141	142.293
72	OFICIAL DE 3ª JEFE DE EQUIP	89.414	51.790	141.204
73	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIP	88.917	51.545	140.462
74	OFICIAL DE 1º	84.787	50.041	134.828
75	OFICIAL DE 2º	83.096	49.380	132.476
76	OFICIAL DE 3º	82.435	49.077	131.512
77	ESPECIALISTA	81.960	48.836	130.796
78	PEON	56.033	33.627	89.660
79	ASIMILADO A OFIC. DE 3ª	82.435	49.077	131.512
92	A. T. S. (MEDINA)	92.409	52.431	144.840
94	LICENCIADO AL 25%	28.110	15.026	43.136
95	LICENCIADO AL 50%	56.220	30.055	86.275
96	LICENCIADO AL 37,5%	42.165	22.541	64.706

TABLA DE SUELDOS CONVENIO - 1.993

CLAV	CATEGORIA	SUELDO BASE MENSUAL 1.993	PLUS CONVENIO MENSUAL 1.993	SUELDO CONVENIO 1.993
0	INGENIERO	116.725	62.399	179.124
1	LICENCIADO	116.725	62.399	179.124
2	PERITO	111.893	60.661	172.554
3	A. T. S.	110.234	59.964	170.198
4	GRADUADO SOCIAL	111.893	60.661	172.554
5	JEFE DE SECC. LABORATORIO	96.014	54.748	150.762
6	ANALISTA DE 1ª "A"	93.136	53.498	146.634
7	ANALISTA DE 1ª	90.325	52.383	142.708
8	ANALISTA DE 2ª "A"	88.143	51.517	139.660
9	ANALISTA DE 2ª	86.467	50.837	137.304
10	AUXILIAR DE LABORATORIO	84.295	49.895	134.190
11	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	100.264	56.442	156.706
12	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	95.880	54.671	150.551
13	TECNICO ORG. DE 1ª "A"	93.136	53.498	146.634
14	TECNICO ORG. DE 1ª	90.325	52.383	142.708
15	TECNICO ORG. DE 2ª "A"	88.143	51.516	139.659
16	TECNICO ORG. DE 2ª	86.467	50.837	137.304
17	AUXILIAR DE ORGANIZACION	84.295	49.895	134.190
20	JEFE TECNICO DE 1ª	100.264	56.442	156.706
21	JEFE TECNICO DE 2ª	98.754	55.794	154.548
22	DELINEANTE PROYECTISTA	97.436	55.256	152.692
23	DELINEANTE DE 1ª "A"	93.136	53.498	146.634
24	DELINEANTE DE 1ª	90.325	52.383	142.708
25	DELINEANTE DE 2ª "A"	88.143	51.516	139.659
26	DELINEANTE DE 2ª	86.467	50.837	137.304
27	CALCADOR	84.295	49.895	134.190

TABLA DE SUELDOS CONVENIO - 1.993

CLAV	CATEGORIA	SUELDO BASE MENSUAL 1.993	PLUS CONVENIO MENSUAL 1.993	SUELDO CONVENIO 1.993
30	JEFE DE TALLER	102.580	57.389	159.969
31	MAESTRO DE TALLER	96.836	55.513	152.349
32	CONTRAMAESTRE	96.836	55.513	152.349
33	ENCARGADO	93.881	54.382	148.263
36	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	88.460	52.125	140.585
40	JEFE DE 1ª ADMON	100.264	56.442	156.706
41	JEFE DE 2ª ADMON	95.880	54.671	150.551
42	OFICIAL DE 1ª "A"	93.136	53.498	146.634
43	OFICIAL DE 1ª	90.325	52.383	142.708
44	OFICIAL DE 2ª "A"	88.143	51.516	139.659
45	OFICIAL DE 2ª	86.467	50.837	137.304
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	84.295	49.895	134.190
49	ASIMILADO A OFICIAL DE 2ª	86.467	50.837	137.304
50	LISTERO	85.390	50.412	135.802
51	ALMACENERO	84.049	49.905	133.954
52	CHOFER TURISMO	87.302	51.183	138.485
53	CHOFER CAMION	86.796	50.899	137.695
54	BASCULERO	83.485	49.613	133.098
55	GUARDA JURADO	83.485	49.613	133.098
56	VIGILANTE	83.485	49.613	133.098
57	PORTERO	83.485	49.613	133.098
58	ORDENANZA	83.485	49.613	133.098
59	DEPTE PRINCIPAL DE ECONOM	84.897	50.225	135.122
60	DEPTE AUXILIAR DE ECONOM.	83.485	49.613	133.098
61	TELEFONISTA	83.485	49.613	133.098
62	LIMPIADORA	79.705	48.014	127.719
64	TECNICO DE SISTEMAS	100.264	56.442	156.706
65	ANALISTA DE SISTEMAS	95.880	54.671	150.551
66	ANALISTA PROGRAMADOR	95.880	54.671	150.551
67	PROGRAMADOR	93.136	53.498	146.634
68	OPERADOR	90.325	52.383	142.708
69	GRABADOR	88.143	51.516	139.659
70	OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIP	95.421	54.860	150.281
71	OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIP	93.587	54.127	147.714
72	OFICIAL DE 3ª JEFE DE EQUIP	92.820	53.763	146.583
73	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIP	92.305	53.509	145.814
74	OFICIAL DE 1º	88.017	51.947	139.964
75	OFICIAL DE 2º	86.262	51.261	137.523
76	OFICIAL DE 3º	85.575	50.946	136.521
77	ESPECIALISTA	85.083	50.696	135.779
78	PEON	58.168	34.908	93.076
79	ASIMILADO A OFIC. DE 3ª	85.575	50.946	136.521
92	A. T. S. (MEDINA)	95.929	54.428	150.357
94	LICENCIADO AL 25%	29.181	15.599	44.780
95	LICENCIADO AL 50%	58.361	31.199	89.560
96	LICENCIADO AL 37,5%	43.771	23.400	67.171

ANEXO II

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo, que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de SUPLEMENTO FIJO Y VALOR PUNTO asignados a cada caso:

SOLDADURA: Componen este grupo y desarrollan esta tarea operarios con categoría de. Oficial de 1ª, 2ª, 3ª y especialistas.

Por la complejidad que supone la diferenciación de esta tarea de los trabajos entre una y otras categorías, en su percepción por concepto de incentivo de producción por sistema de CONTROL, devengarán los mismos valores de Suplemento Fijo y Valor punto sin distinción de categorías profesionales: es decir, todos los trabajos a control en el grupo de SULDADURA se abonarán con los siguientes valores:

Soldadura CO2

Suplemento Fijo	17.09 Ptas./hora
Valor Punto	1.267 Ptas./hora

Soldadura Eléctrica

Suplemento Fijo	17.09 Ptas./hora
Valor Punto	0.808 Ptas./hora

En éstos trabajos de soldadura, únicamente si por las condiciones del trabajo se requiere trabajar en equipo, es decir con ayudante, éstos percibirán como incentivo de producción el 50 por ciento de los valores asignados para los oficiales, dichos valores serán los siguientes:

Suplemento Fijo	14,94 Ptas./hora
Valor Punto	0,646 Ptas./hora

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO

Grupo Primero

Corte perfiles	Maquinista		
Corte Inglete	Suplemento Fijo	14,94 Ptas./h.	
Achafanado en Gairu	Valor Punto	0,996 Ptas./h.	
Marthé-Marcado Chapas			
Fraguas y Homo	Ayudante		
Parque Elaborados	Suplemento Fijo	14,58 Ptas./h.	
Corte Sierra Disco	Valor Punto	0,835 Ptas./h.	
Esmerilado Rotosfera			
Chorro de Arena			

Grupo Segundo

Armado			
Corte Sierra Alternativa			
Enderezado	Maquinista		
Graneteado	Suplemento Fijo	14,58 Ptas./h.	
Guillotinas	Valor Punto	0,876 Ptas./h.	
Marcado Números			
Prensa de Enderezado	Ayudante		
Pantógrafo	Suplemento Fijo	14,58 Ptas./h.	
Maquina Múltiple	Valor Punto	0,713 Ptas./h.	
Punzonado			
Roscado			
Sopletes			
Transfer Celosia			

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO

Grupo Tercero

Montaje de Tornillos	Maquinista		
Repaso de Tuercas	Suplemento Fijo	14,58 Ptas./h.	
	Valor Punto	0,780 Ptas./h.	
	Ayudante		
	Suplemento Fijo	14,58 Ptas./h.	
	Valor Punto	0,619 Ptas./h.	
GALVANIZADO	Suplemento Fijo	16,22 Ptas./h.	
	Valor Punto	2,968 Ptas./h.	

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de éstos trabajos se bonarán a "Valoración", en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

TURNICIDAD

Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo, percibirá un incentivo adicional de 5,79 ptas. por hora de presencia.

ANEXO III

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema valorado:

PUESTO DE TRABAJO	OFICIAL DE 1ª	OFICIAL DE 2ª	OFICIAL DE 3ª	MAQUINISTA o ASIMILADO	AYUDANTE
Mecánicos	0,33 a 2,33	0,33 a 2,06	0,33 a 1,93	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23
Electricistas	0,33 a 2,33	0,33 a 2,06	0,33 a 1,93	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23
M. Ficep		0,33 a 2,06	0,33 a 2,33	0,33 a 1,53	
M. Mini-Lap		0,33 a 2,06	0,33 a 2,33	0,33 a 1,53	
Albaniles		0,33 a 1,93		0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Ins. Taller	0,33 a 2,33		0,33 a 1,73	0,33 a 1,33	0,33 a 1,23
Ins. Protot	0,33 a 2,33			0,33 a 1,53	
Ins. Recep.	0,33 a 2,33			0,33 a 1,33	
Soldadores	0,33 a 2,33	0,33 a 1,93	0,33 a 1,73		
Parque Elab.			0,33 a 1,73	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Alm. M. Prim.				0,33 a 1,33	0,33 a 1,23
Conductor Grúa				0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Pon. Botone- ra. Pórticos de Elab. pe- troleado. en- grase. alma- cén tornill.				0,33 a 1,43	
Pon. caseta utiles galv. repaso galv. Plantillas				0,33 a 1,33	
C. piez. Gal				0,33 a 1,33	
Sopletes		0,33 a 1,43		0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Per. Limp.					0,33 a 1,23
J. E. Bascula		0,33 a 1,73			
J. E. Almacén					
Tornillos		0,33 a 1,73			
J. E. Gruas		0,33 a 1,73			

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO

El resultado de multiplicar por la prima base de 18,68 ptas. por éstos coeficientes, representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por ciento, siendo el máximo el 100 x 100, que equivale a la aplicación de los retenidos coeficientes sobre la prima base de Fábrica.

En todos los precedentes casos, la prima se aplicará en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

TURNICIDAD

Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo, percibirá un incentivo adicional de 5,79 ptas. por hora de presencia.

ANEXO IV

TABLA DE INCENTIVOS PARA TRAZADORES

TABLA DE PUNTUACION

Dificultad tecnológica de la obra	Maxima	7 puntos
Ritmo de trabajo	Maxima	8 puntos
Calidad obtenida	Maxima	8 puntos
Responsabilidad, iniciativa, etc.	Maxima	7 puntos
Puntuacion total	Maxima	30 puntos

TABLA DE VALORACION

PUNTOS	PTS. HORA	PUNTOS	PTS. HORA	PUNTOS	PTS. HORA
4.0	17.11	17.0	32.46	24.0	36.62
5.0	17.88	18.0	33.07	24.5	36.89
6.0	18.65	18.5	33.37	25.0	37.17
7.0	19.45	19.0	33.67	25.5	37.73
8.0	20.21	19.5	33.97	26.0	38.28
9.0	21.01	20.0	34.26	26.5	38.81
10.0	21.57	20.5	34.53	27.0	39.36
11.0	22.15	21.0	34.84	27.5	39.9
12.0	22.76	21.5	35.14	28.0	40.43
13.0	23.56	22.0	35.45	28.5	41.01
14.0	30.34	22.5	35.71	29.0	41.52
15.0	31.12	23.0	36.02	29.5	42.06
16.0	31.90	23.5	36.31	30.0	42.64

TABLA DE INCENTIVOS PARA AYUDANTES DE TRAZADO

TABLA DE PUNTUACION

Puntos conseguidos por el trazador en la correspondiente obra	4-6	7-11	12-16	17-20	21-23	24-26	27-30
Puntos concedidos al ayudante	1	2	3	4	5	6	7
Cooperación Tecnológica prestada al trazador	0	2	4	6	8	10	
Valoración diaria	0	1	2	3	4		
	Nulo	Escaso	No mal	Bueno	Muy Bueno		
Valorado por trazador, interés y dedicación en la obra	0	1	2	3	4		
	Nulo	Escaso	No mal	Bueno	Muy Bueno		

TABLA DE VALORACION

PUNTOS	PTS. HORA	PUNTOS	PTS. HORA	PUNTOS	PTS. HORA
1	13.66	10	20.66	19	27.87
2	14.11	11	22.08	20	28.28
3	14.56	12	23.26	21	28.69
4	15.00	13	24.49	22	29.06
5	15.43	14	25.66	23	29.49
6	15.86	15	26.13	24	29.91
7	16.33	16	26.60	25	30.32
8	17.77	17	27.06		
9	19.21	18	27.45		

ANEXO V

TABLA IMPORTE ANUAL NIVEL DE VALORACION - 1.992

	PERSONAL OBRERO	PERSONAL EMPLEADO
NIVEL 00	1.255.240	===
NIVEL 1-	1.902.019	1.902.019
NIVEL 2C	1.911.997	1.946.919

PERSONAL OBRERO

PERSONAL EMPLEADO

NIVEL 2B	1.930.705	2.027.989
NIVEL 2A	1.950.661	2.142.734
NIVEL 3C	1.963.133	2.165.184
NIVEL 3B	1.984.336	2.198.859
NIVEL 3A	2.019.258	2.256.231
NIVEL 4C	2.032.978	2.279.929
NIVEL 4B	2.060.417	2.324.829
NIVEL 4A	2.097.834	2.372.223
NIVEL 5C	===	2.410.887
NIVEL 5B	===	2.475.743
NIVEL 5A	===	2.601.713
NIVEL 6C	===	2.636.635
NIVEL 6B	===	2.705.232
NIVEL 6A	===	2.785.055
NIVEL 7-	===	2.833.697

TABLA IMPORTE ANUAL NIVEL DE VALORACION - 1.993

	PERSONAL EMPLEADO	PERSONAL EMPLEADO
NIVEL 00	===	===
NIVEL 1-	1.902.019	1.974.476
NIVEL 2C	1.946.919	2.021.087
NIVEL 2B	2.027.989	2.105.245
NIVEL 2A	2.142.734	2.224.361
NIVEL 3C	2.165.184	2.247.667
NIVEL 3B	2.198.859	2.282.625
NIVEL 3A	2.256.231	2.342.182
NIVEL 4C	2.279.929	2.366.783
NIVEL 4B	2.324.829	2.413.393
NIVEL 4A	2.372.223	2.462.593
NIVEL 5C	2.410.887	2.502.730
NIVEL 5B	2.475.743	2.570.057
NIVEL 5A	2.601.713	2.700.825
NIVEL 6C	2.636.635	2.737.078
NIVEL 6B	2.705.232	2.808.288
NIVEL 6A	2.785.055	2.891.152
NIVEL 7-	2.833.697	2.941.647

ANEXO VI

TABLA VALOR QUINQUENIO

CLAV	CATEGORIA	IMPORTE VALOR QUINQ.
0	INGENIERO	5.354
1	LICENCIADO	5.354
2	PERITO	5.133
3	A. T. S.	5.057
4	GRADUADO SOCIAL	5.133
5	JEFE DE SECC. LABORATORIO	4.404
6	ANALISTA DE 1ª "A"	4.272
7	ANALISTA DE 1ª	4.143
8	ANALISTA DE 2ª "A"	4.043
9	ANALISTA DE 2ª	3.966
10	AUXILIAR DE LABORATORIO	3.867
11	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	4.599
12	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	4.398
13	TECNICO ORG. DE 1ª "A"	4.272
14	TECNICO ORG. DE 1ª	4.143
15	TECNICO ORG. DE 2ª "A"	4.043
16	TECNICO ORG. DE 2ª	3.966
17	AUXILIAR DE ORGANIZACION	3.867
20	JEFE TECNICO DE 1ª	4.599
21	JEFE TECNICO DE 2ª	4.530
22	DELINEANTE PROYECTISTA	4.470
23	DELINEANTE DE 1ª "A"	4.272
24	DELINEANTE DE 1ª	4.143
25	DELINEANTE DE 2ª "A"	4.043
26	DELINEANTE DE 2ª	3.966
27	CALCADOR	3.867
30	JEFE DE TALLER	4.706
31	MAESTRO DE TALLER	4.442
32	CONTRAMAESTRE	4.442
33	ENCARGADO	4.306
36	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	4.058
40	JEFE DE 1ª ADMON	4.599
41	JEFE DE 2ª ADMON	4.398
42	OFICIAL DE 1ª "A"	4.272
43	OFICIAL DE 1ª	4.143
44	OFICIAL DE 2ª "A"	4.043
45	OFICIAL DE 2ª	3.966
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3.867
49	ASIMILADO A OFICIAL DE 2ª	3.966
50	LISTERO	3.917
51	ALMACENERO	3.855
52	CHOFER TURISMO	4.005
53	CHOFER CAMION	3.981
54	BASCULERO	3.830
55	GUARDA JURADO	3.830
56	VIGILANTE	3.830
57	PORTERO	3.830
58	ORDENANZA	3.830
59	DEPTE PRINCIPAL DE ECONOM.	3.894
60	DEPTE AUXILIAR DE ECONOM.	3.830
61	TELEFONISTA	3.830
62	LIMPIADORA	3.656
64	TECNICO DE SISTEMAS	4.599
65	ANALISTA DE SISTEMAS	4.398
66	ANALISTA PROGRAMADOR	4.398
67	PROGRAMADOR	4.272
68	OPERADOR	4.143
69	GRABADOR	4.043
70	OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIPO	4.377
71	OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIPO	4.293
72	OFICIAL DE 3ª JEFE DE EQUIPO	4.258
73	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	4.234
74	OFICIAL DE 1ª	4.037
75	OFICIAL DE 2ª	3.957
76	OFICIAL DE 3ª	3.925
77	ESPECIALISTA	3.903
78	PEON	2.668
79	ASIMILADO A OFIC. DE 3ª	3.925
92	A. T. S. (MEDINA)	4.400
94	LICENCIADO AL 25%	1.339
95	LICENCIADO AL 50%	2.677
96	LICENCIADO AL 37,5%	2.008

ANEXO VII

TABLA VALOR HORA DE NOCTURNIDAD

CLAV	CATEGORIA	VALOR HORA NOCTURNIDAD
0	INGENIERO	133,86
1	LICENCIADO	133,86
2	PERITO	128,32
3	A. T. S.	126,42
4	GRADUADO SOCIAL	128,32
5	JEFE DE SECC. LABORATORIO	110,11
6	ANALISTA DE 1ª "A"	106,81
7	ANALISTA DE 1ª	103,58
8	ANALISTA DE 2ª "A"	101,08
9	ANALISTA DE 2ª	99,16
10	AUXILIAR DE LABORATORIO	96,67
11	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	114,98
12	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	109,95
13	TECNICO ORG. DE 1ª "A"	106,81
14	TECNICO ORG. DE 1ª	103,58
15	TECNICO ORG. DE 2ª "A"	101,08
16	TECNICO ORG. DE 2ª	99,16
17	AUXILIAR DE ORGANIZACION	96,67
20	JEFE TECNICO DE 1ª	114,98
21	JEFE TECNICO DE 2ª	113,25
22	DELINEANTE PROYECTISTA	111,74
23	DELINEANTE DE 1ª "A"	106,81
24	DELINEANTE DE 1ª	103,58
25	DELINEANTE DE 2ª "A"	101,08
26	DELINEANTE DE 2ª	99,16
27	CALCADOR	96,67
30	JEFE DE TALLER	117,64
31	MAESTRO DE TALLER	111,05
32	CONTRAMAESTRE	111,05
33	ENCARGADO	107,66
36	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	101,44
40	JEFE DE 1ª ADMON	114,98
41	JEFE DE 2ª ADMON	109,95
42	OFICIAL DE 1ª "A"	106,81
43	OFICIAL DE 1ª	103,58
44	OFICIAL DE 2ª "A"	101,08
45	OFICIAL DE 2ª	99,16
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	96,67
49	ASIMILADO A OFICIAL DE 2ª	99,16
50	LISTERO	97,92
51	ALMACENERO	96,39
52	CHOFER TURISMO	100,12
53	CHOFER CAMION	99,54
54	BASCULERO	95,74
55	GUARDA JURADO	95,74
56	VIGILANTE	95,74
57	PORTERO	95,74
58	ORDENANZA	95,74
59	DEPTE PRINCIPAL DE ECONOM.	97,36
60	DEPTE AUXILIAR DE ECONOM.	95,74
61	TELEFONISTA	95,74
62	LIMPIADORA	91,41
64	TECNICO DE SISTEMAS	114,98
65	ANALISTA DE SISTEMAS	109,95
66	ANALISTA PROGRAMADOR	109,95
67	PROGRAMADOR	106,81
68	OPERADOR	103,58
69	GRABADOR	101,08
70	OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIPO	109,43
71	OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIPO	107,32
72	OFICIAL DE 3ª JEFE DE EQUIPO	106,45
73	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	105,85
74	OFICIAL DE 1ª	100,94
75	OFICIAL DE 2ª	98,92
76	OFICIAL DE 3ª	98,14
77	ESPECIALISTA	97,57
78	PEON	66,71
79	ASIMILADO A OFIC. DE 3ª	98,14
92	A. T. S. (MEDINA)	110,01
94	LICENCIADO AL 25%	33,46
95	LICENCIADO AL 50%	66,93
96	LICENCIADO AL 37,5%	50,20

ANEXO VIII

TABLA VALOR TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

CLAV	CATEGORIA	VALOR HORA UNA CIRCUNSTANCIA	VALOR HORA DOS CIRCUNSTANCIA	VALOR HORA TRES CIRCUNSTANCIA
0	INGENIERO	89,24	111,55	133,86
1	LICENCIADO	89,24	111,55	133,86
2	PERITO	85,55	106,93	128,32
3	A. T. S.	84,28	105,35	126,42
4	GRADUADO SOCIAL	85,55	105,93	128,32
5	JEFE DE SECC. LABORATORIO	73,41	91,76	110,11
6	ANALISTA DE 1ª "A"	71,20	89,01	106,81
7	ANALISTA DE 1ª	69,06	86,32	103,58
8	ANALISTA DE 2ª "A"	67,39	84,23	101,08
9	ANALISTA DE 2ª	66,11	82,63	99,16
10	AUXILIAR DE LABORATORIO	64,45	80,56	96,67
11	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	76,65	95,82	114,98
12	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	73,30	91,63	109,95
13	TECNICO ORG. DE 1ª "A"	71,20	89,01	106,81
14	TECNICO ORG. DE 1ª	69,06	86,32	103,58
15	TECNICO ORG. DE 2ª "A"	67,39	84,23	101,08
16	TECNICO ORG. DE 2ª	66,11	82,63	99,16
17	AUXILIAR DE ORGANIZACION	64,45	80,56	96,67
20	JEFE TECNICO DE 1ª	76,65	95,82	114,98
21	JEFE TECNICO DE 2ª	75,50	94,38	113,25
22	DELINEANTE PROYECTISTA	74,49	93,12	111,74
23	DELINEANTE DE 1ª "A"	71,20	89,01	106,81
24	DELINEANTE DE 1ª	69,06	86,32	103,58
25	DELINEANTE DE 2ª "A"	67,39	84,23	101,08
26	DELINEANTE DE 2ª	66,11	82,63	99,16
27	CALCADOR	64,45	80,56	96,67
30	JEFE DE TALLER	78,43	98,03	117,64
31	MAESTRO DE TALLER	74,03	92,54	111,05
32	CONTRAMAESTRE	74,03	92,54	111,05
33	ENCARGADO	71,77	89,72	107,66
36	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	67,63	84,54	101,44
40	JEFE DE 1ª ADMON	76,65	95,82	114,98
41	JEFE DE 2ª ADMON	73,30	91,63	109,95
42	OFICIAL DE 1ª "A"	71,20	89,01	106,81
43	OFICIAL DE 1ª	69,06	86,32	103,58
44	OFICIAL DE 2ª "A"	67,39	84,23	101,08
45	OFICIAL DE 2ª	66,11	82,63	99,16
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	64,45	80,56	96,67
49	ASIMILADO A OFICIAL DE 2ª	66,11	82,63	99,16
50	LISTERO	65,28	81,60	97,92
51	ALMACENERO	64,26	80,32	96,39
52	CHOFER TURISMO	66,75	83,43	100,12
53	CHOFER CAMION	66,36	82,95	99,54
54	BASCULERO	63,83	79,78	95,74
55	GUARDA JURADO	63,83	79,78	95,74
56	VIGILANTE	63,83	79,78	95,74
57	PORTERO	63,83	79,78	95,74
58	ORDENANZA	63,83	79,78	95,74
59	DEPTE PRINCIPAL DE ECONOM.	64,91	81,13	97,36
60	DEPTE AUXILIAR DE ECONOM.	63,83	79,78	95,74
61	TELEFONISTA	63,83	79,78	95,74
62	LIMPIADORA	60,94	76,17	91,41
64	TECNICO DE SISTEMAS	76,65	95,82	114,98
65	ANALISTA DE SISTEMAS	73,30	91,63	109,95
66	ANALISTA PROGRAMADOR	73,30	91,63	109,95
67	PROGRAMADOR	71,20	89,01	106,81
68	OPERADOR	69,06	86,32	103,58
69	GRABADOR	67,39	84,23	101,08
70	OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIP	72,95	91,19	109,43
71	OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIP	71,55	89,44	107,32
72	OFICIAL DE 3ª JEFE DE EQUIP	70,96	88,70	106,45
73	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIP	70,57	88,21	105,85
74	OFICIAL DE 1ª	67,29	84,11	100,94
75	OFICIAL DE 2ª	65,95	82,44	98,92
76	OFICIAL DE 3ª	65,42	81,78	98,14
77	ESPECIALISTA	65,05	81,31	97,57
78	PEON	44,47	55,59	66,71
79	ASIMILADO A OFIC. DE 3ª	65,42	81,78	98,14
92	A. T. S. (MEDINA)	73,34	91,68	110,01
94	LICENCIADO AL 25%	22,31	27,89	33,46
95	LICENCIADO AL 50%	44,62	55,77	66,93
96	LICENCIADO AL 37,5%	33,46	41,83	50,20

ANEXO IX

TABLA VALOR HORA EXTRAORDINARIA

CLAV	CATEGORIA	H.EXTRA LABORABLES	H.EXTRA SAB.Y FEST.
0	INGENIERO		
1	LICENCIADO		
2	PERITO		
3	A. T. S.		
4	GRADUADO SOCIAL		
5	JEFE DE SECC. LABORATORIO	1.568,76	1.715,04
6	ANALISTA DE 1ª "A"	1.524,24	1.668,40
7	ANALISTA DE 1ª	1.483,96	1.623,89
8	ANALISTA DE 2ª "A"	1.453,23	1.588,90
9	ANALISTA DE 2ª	1.427,78	1.561,35
10	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.395,99	1.526,36
11	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	1.630,24	1.782,88
12	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	1.564,52	1.712,92
13	TECNICO ORG. DE 1ª "A"	1.524,24	1.668,40
14	TECNICO ORG. DE 1ª	1.483,96	1.623,89
15	TECNICO ORG. DE 2ª "A"	1.453,23	1.588,90
16	TECNICO ORG. DE 2ª	1.427,78	1.561,35
17	AUXILIAR DE ORGANIZACION	1.395,99	1.526,36
20	JEFE TECNICO DE 1ª	1.630,24	1.782,88
21	JEFE TECNICO DE 2ª	1.606,92	1.758,51
22	DELINEANTE PROYECTISTA	1.587,85	1.737,30
23	DELINEANTE DE 1ª "A"	1.524,24	1.668,40
24	DELINEANTE DE 1ª	1.483,96	1.623,89
25	DELINEANTE DE 2ª "A"	1.453,23	1.588,90
26	DELINEANTE DE 2ª	1.427,78	1.561,35
27	CALCADOR	1.395,99	1.526,36
30	JEFE DE TALLER	1.663,10	1.818,91
31	MAESTRO DE TALLER	1.584,66	1.732,00
32	CONTRAMAESTRE	1.584,66	1.732,00
33	ENCARGADO	1.542,26	1.686,42
36	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	1.461,70	1.598,44
40	JEFE DE 1ª ADMON	1.630,24	1.782,88
41	JEFE DE 2ª ADMON	1.564,52	1.712,92
42	OFICIAL DE 1ª "A"	1.524,24	1.668,40
43	OFICIAL DE 1ª	1.483,96	1.623,89
44	OFICIAL DE 2ª "A"	1.453,23	1.588,90
45	OFICIAL DE 2ª	1.427,78	1.561,35
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.395,99	1.526,36
49	ASIMILADO A OFICIAL DE 2ª	1.427,78	1.561,35
50	LISTERO	1.412,95	1.545,45
51	ALMACENERO	1.392,81	1.524,24
52	CHOFER TURISMO	1.440,51	1.575,13
53	CHOFER CAMION	1.432,03	1.567,71
54	BASCULERO	1.384,33	1.513,65
55	GUARDA JURADO	1.384,33	1.513,65
56	VIGILANTE	1.384,33	1.513,65
57	PORTERO	1.384,33	1.513,65
58	ORDENANZA	1.384,33	1.513,65
59	DEPTE PRINCIPAL DE ECONOM.	1.405,52	1.538,02
60	DEPTE AUXILIAR DE ECONOM.	1.384,33	1.513,65
61	TELEFONISTA	1.384,33	1.513,65
62	LIMPIADORA	1.328,15	1.453,23
64	TECNICO DE SISTEMAS	1.630,24	1.782,88
65	ANALISTA DE SISTEMAS	1.564,52	1.712,92
66	ANALISTA PROGRAMADOR	1.564,52	1.712,92
67	PROGRAMADOR	1.524,24	1.668,40
68	OPERADOR	1.483,96	1.623,89
69	GRABADOR	1.453,23	1.588,90
70	OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIPO	1.562,40	1.709,74
71	OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIPO	1.535,90	1.681,12
72	OFICIAL DE 3ª JEFE DE EQUIPO	1.524,24	1.668,40
73	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	1.516,83	1.658,86
74	OFICIAL DE 1ª	1.455,35	1.592,08
75	OFICIAL DE 2ª	1.428,85	1.563,47
76	OFICIAL DE 3ª	1.419,31	1.552,87
77	ESPECIALISTA	1.411,89	1.545,45
78	PEON	968,29	1.058,81
79	ASIMILADO A OFIC. DE 3ª	1.419,31	1.552,87
92	A. T. S. (MEDINA)	1.563,47	1.710,80
94	LICENCIADO AL 25%	1.862,38	2.037,28
95	LICENCIADO AL 50%	1.862,38	2.037,28
96	LICENCIADO AL 37,5%	1.862,38	2.037,28

ANEXO X

TABLA AYUDA DE TRANSPORTE

FABRICA DE MEDINA DEL CAMPO

LUGAR DE RESIDENCIA	CANTIDAD MENSUAL
ATAQUINES	2.704 Pt
LA SECA	1.750 Pt
LA ZARZA	2.069 Pt
NAVA DEL REY	2.389 Pt
OLMEDO	3.181 Pt
PEDRAJAS DE SAN ESTEBAN	5.094 Pt

FABRICA DE MEDINA DEL CAMPO

LUGAR DE RESIDENCIA	CANTIDAD MENSUAL
POZALDEZ	1.590 Pt
RODILANA	1.114 Pt
RUEDA	1.908 Pt
SAN VICENTE DEL PALACIO	1.908 Pt
VALLADOLID	6.367 Pt
VILLAVERDE DE MEDINA	1.590 Pt

CALENDARIO LABORAL 1993 - MEDINA DEL CAMPO

MESES	L	M	M	J	V	S	D	E	F	M	M	J	V	S	D	L	M	M	N	N	J	V	S	D	L	M	M	N	N	J	V	S	D	L	M	
ENERO					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
ABRIL																																				
MAYO																																				
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
JULIO				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
AGOSTO																																				
SEPTIEMBRE				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
OCTUBRE																																				
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
DICIEMBRE																																				

VACACIONES : Tres turnos según se señala

CALENDARIO LABORAL 1.993 VICALVARO

MESES	L DIA	M DIA	M DIA	J DIA	V DIA	S DIA	S DIA	L DIA	M DIA	M DIA	J DIA	V DIA	S DIA	S DIA	L DIA	M DIA	M DIA	J DIA	V DIA	S DIA	S DIA	L DIA	M DIA	M DIA	J DIA	V DIA	S DIA	S DIA	L DIA	M DIA	M DIA	J DIA	V DIA	S DIA	S DIA	L DIA	M DIA		
ENERO					1 F	2 ...	3 ...	4	5	6 F	7	8	9 ...	10 ...	11	12	13	14	15	16 ...	17 ...	18	19	20	21	22	23 ...	24 ...	25	26	27	28	29	30 ...	31 ...				
FEBRERO	1	2	3	4	5	6 ...	7 ...	8	9	10	11	12	13 ...	14 ...	15	16	17	18	19	20 ...	21 ...	22	23	24	25	26	27 ...	28 ...							...	...			
MARZO	1	2	3	4	5	6 ...	7 ...	8	9	10	11	12	13 ...	14 ...	15	16	17	18 F	19 ...	20 ...	21	22	23	24	25	26	27 ...	28 ...	29	30	31				...	...			
ABRIL				1	2	3 ...	4 ...	5	6	7	8 F	9 F	10 ...	11 ...	12	13	14	15	16	17	18 ...	19 ...	20	21	22	23	24 ...	25 ...	26	27	28	29	30			...	...		
MAYO					1 F	2 ...	3	4	5	6	7	8	9 ...	10 ...	11	12	13	14	15 ...	16 ...	17	18	19	20	21	22 ...	23 ...	24	25	26	27	28	29	30 ...	31 ...				
JUNIO		1	2	3	4	5 ...	6 ...	7	8	9	10	11	12 ...	13 ...	14	15	16	17	18	19 ...	20 ...	21	22	23	24	25	26 ...	27 ...	28	29	30				...	...			
JULIO				1 V-1	2 V-1	3 ...	4 ...	5 V-1	6 V-1	7 V-1	8 V-1	9 V-1	10 ...	11 ...	12 V-1	13 V-1	14 V-1	15 V-1	16 V-1	17 ...	18 ...	19 V-1	20 V-1	21 V-1	22 V-1	23 V-1	24 ...	25 ...	26 V-1	27 V-1	28 V-1	29 V-1	30 V-1	31 ...					
AGOSTO						1 ...	2 ...	3 V-2	4 V-2	5 V-2	6 V-2	7 V-2	8 ...	9 ...	10 V-2	11 V-2	12 V-2	13 V-2	14 ...	15 ...	16 V-2	17 V-2	18 V-2	19 V-2	20 V-2	21 ...	22 ...	23 V-2	24 V-2	25 V-2	26 V-2	27 V-2	28 ...	29 ...	30 V-2	31 V-2			
SEPTIEMBRE			1	2	3	4 ...	5 ...	6	7	8	9	10	11	12 ...	13 ...	14	15	16	17	18 ...	19 ...	20	21	22	23	24	25 ...	26 ...	27	28	29	30			...	...			
OCTUBRE					1	2 ...	3 ...	4	5	6	7	8	9	10 ...	11 ...	12 F	13	14	15	16 ...	17 ...	18	19	20	21	22	23 ...	24 ...	25	26	27	28	29	30	31				
NOVIEMBRE	1 F	2	3	4	5	6 ...	7 ...	8	9 F/L	10	11	12	13 ...	14 ...	15	16	17	18	19	20 ...	21 ...	22	23	24	25	26	27 ...	28 ...	29	30				...	...				
DICIEMBRE			1	2	3	4 ...	5 ...	6 F	7 F	8	9	10	11 ...	12 ...	13	14	15	16	17	18 ...	19 ...	20	21	22	23	24	25 ...	26 ...	27	28	29	30	31			...	...		

VACACIONES :

Dos turnos (1º turno el 50% plant. en Julio, 2º turno 50% plant. en Agosto)

PUENTES :

Dos a determinar por trabajador, desarrollando jornada laboral en la fecha de los mismo del 25% de la plantilla

JORNADA DIARIA :

7,45 HORAS

Personal en jornada continua: de 7,30 a 15,15 horas

Personal con jornada partida: de lunes a jueves de 6,30 a 14 y de 15,30 a completar la jornada

viernes de 7,30 a 15,15 horas