

4. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993.

ANEXO 16

Como quiera que los valores económicos de los anexos 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15 y 18 se han incrementado con carácter provisional se mantiene la garantía de que para el año 1993 los salarios de este Convenio han de crecer 1,5 puntos por encima de la inflación realmente producida durante 1993, según los datos certificados por el INE para 1993. La Comisión Paritaria se reunirá para determinar las diferencias que, en su caso, deberán abonar las Empresas acogidas a este Convenio, dentro del primer trimestre de 1994.

ANEXO 17

1. Concurrencia de Convenios.—El presente Convenio Básico tiene fuerza normativa y obliga a todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro a la totalidad de Empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados.

2. Denuncia.

A) Por lo que se refiere al Cuerpo del Convenio Básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el artículo 4, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los Convenios Colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios podrán introducirse modificaciones en cualquier momento.
- b) Por promulgación de una norma de rango superior cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de noventa días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha norma.
- c) Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal cualquier parte firmante podrá, igualmente, denunciarlo.
- d) En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, en el texto del Convenio Básico se mantendrá vigente en todos sus términos.
- e) Excepcionalmente, las partes podrán denunciar un máximo de dos artículos cada dos años a fin de tratar de su revisión en la Mesa deliberadora, preavisando dentro del último mes de cada período anual. Particularmente, esta denuncia podrá efectuarse para el año 1994.

B) En cuanto a los anexos, el plazo de preaviso para su denuncia caducará treinta días antes de la finalización de los mismos.

C) Están facultados para la denuncia cualesquiera de las Centrales Sindicales o Asociaciones Empresariales firmantes del presente Convenio.

3. Comisión Paritaria.—En cuanto a su funcionamiento y competencia, se estará a lo establecido en la disposición complementaria cuarta.

ANEXO 18

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

1. Complemento de I. L. T. por accidente de trabajo.—En caso de I. L. T. derivada de accidente de trabajo las Empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua Patronal o Empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por 100 de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las Empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan.

Las Empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de Empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo.

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993.

2. Complemento asistencial.—En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las Empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 894 pesetas, por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la I. L. T. Las Empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de I. L. T. por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Todos los Convenios Básicos, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas, existentes a la entrada en vigor del presente, así como sus sucesivas revisiones, quedan derogados por el presente.

Segunda.—La Ordenanza Laboral para las Industrias Cárnicas, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1973, ha sido derogada por la Orden de 15 de diciembre de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de enero de 1984.

DISPOSICION TRANSITORIA

La paga de casados que venía haciéndose efectiva para la provincia de Madrid por importe de 3.000 pesetas anuales, queda expresamente derogada. No obstante la derogación anterior todos los trabajadores que estuviesen en alta y casados al 31 de diciembre de 1987 en Madrid, mantendrán el derecho a percibir el importe de la misma en la cuantía de 3.000 pesetas, como condición personal e individual más beneficiosa y a extinguir.

23458 *RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «SAE Degremont».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «SAE Degremont» (código de Convenio número 9008252), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO
PARA DEGREMONT S. A.

ARTICULO 1 - AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

1.- El presente convenio afecta a los Centros de Trabajo de Bilbao, Asúa, Madrid, Barcelona, Sevilla, Las Palmas, y Oviedo, y cualquier otro que se pueda abrir en el futuro.

2.- Quedan excluidos del ámbito de este Convenio, los Centros de Trabajo asignados a Explotaciones de Plantas.

3.- Las normas del presente Convenio afectarán a todos los empleados de los Centros de Trabajo citados, en activo desde el 01.01.92 con la excepción de los Directores.

ARTICULO 2 - VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

1.- El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 1992 y el 31 de Diciembre de 1993.

2.- Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1992

3.- El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de Octubre de 1993 y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

4.- La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio y la presentación de las nuevas propuestas se realizará entre la fecha de finalización de vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

ARTICULO 3 - SALARIOS

1.- Para 1992 y 1993 los salarios se incrementarán en el IPC, del año de que se trate. El cálculo del citado incremento se realizará tomando la Masa Salarial Global al 31 de Diciembre de 1991 y 1992 respectivamente, de toda la plantilla afectada por el convenio. Entrarán en el concepto de Masa Salarial Global los siguientes conceptos: Sueldo Base, Carencia de Incentivo, Incentivos y Plus Convenio.

2.- El cálculo del Salario Bruto Anual del Convenio para cada trabajador, se obtendrá aplicando el porcentaje de aumento pactado, al Salario Bruto Nominal Real de cada trabajador al 31 de Diciembre del año anterior.

3.- Durante el año 1992, se acometerá la Valoración de Puestos de Trabajo así como la Valoración por el Mérito Individual, que deberá estar concluida el 30 de Diciembre de 1992. La citada Valoración de Puestos de Trabajo se realizará utilizando el Procedimiento del Anexo II.

4.- Para las regularizaciones salariales de la Valoración de Puestos de Trabajo, se destina un 1% de la Masa Salarial Global pactada para cada año de vigencia, a repartir según acuerdo de la Comisión Paritaria, y en función de los resultados de la citada valoración. En caso de discrepancia se aplicará el citado 1%, de forma proporcional a los Salarios Brutos Anuales de cada uno de los afectados por el presente Convenio.

ARTICULO 4 - GARANTIA MINIMA

1.- Para el año 1992 y 1993 con independencia de los conceptos económicos pactados en el artículo anterior, se garantiza a todo trabajador afectado por el presente Convenio, una cantidad que se fija en el resultante en pesetas anuales de un incremento porcentual mínimo del IPC menos un 1 punto sobre el Salario Bruto Anual percibido por el trabajador a fecha 31 de Diciembre de 1991 y 1992 respectivamente.

2.- La regularización salarial acordada en el punto 4 del ARTICULO 3, será aplicada a esta garantía mínima, en los mismos términos acordados.

ARTICULO 5 - REVISION SALARIAL

1.- Para 1992 se establece una revisión salarial que consistirá en la diferencia entre el IPC previsto considerado como incremento de la Masa Salarial Global, y el I.P.C. oficial resultante al 31 de Diciembre de 1992, publicado por el I.N.E.

2.- Para 1993 se establece una revisión salarial que consistirá en la diferencia entre el IPC previsto como aumento de la Masa Salarial Global para este año, y el IPC oficial resultante al 31 de Diciembre de 1993, publicado por el I.N.E.

3.- De resultar diferencia favorable a los trabajadores, la misma se abonará con efectos del 1 de Enero de cada año de vigencia del presente Convenio y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Masa Salarial Global para realizar los aumentos pactados al 1 de Enero de 1992 y 1993 respectivamente. El reparto individual será proporcional al Salario Bruto Anual de cada trabajador.

4.- Las diferencias resultantes se abonarán dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente el I.P.C., actualizándose la Masa Salarial Global y los Salarios Brutos Anuales individuales, acordados para cada año.

ARTICULO 6 - PRIMAS E INCENTIVOS A LA PRODUCCION.

1.- Se establece una participación de los beneficios de la Empresa, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

2.- La aplicación de la participación en los beneficios de la Empresa, se realizará según el procedimiento descrito en el ANEXO III.

ARTICULO 7 - PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

1.- Al personal afectado por el Art. 77 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, deberá abonársele por estos conceptos el 25% del Salario Base de Convenio Provincial aplicable, si solo se diera una de la circunstancias señaladas, el 30% si concurriesen dos y el 35% si fuesen tres.

2.- Cuando el trabajo, con carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso dure más de una hora y menos de media jornada, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas en el párrafo anterior

ARTICULO 8 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 78 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, abonando por este concepto el 25% de los Salarios Base de Convenio Provincial aplicable.

ARTICULO 9 - ANTIGÜEDAD

1.- El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será por cada uno, el 5% de los Salarios Base de Convenio Provincial aplicable, rigiendo en todo lo demás lo establecido en el Art. 76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

2.- Todo trabajador que cumpla un quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mismo mes en que lo cumpla.

3.- Se revisará la antigüedad una vez conocido el nuevo salario base del Convenio Provincial del Metal de Bizkaia, a partir del 1 de Enero de cada año de vigencia.

ARTICULO 10 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

- 15 de Julio, por importe de 30 días.
- 15 de Diciembre, por importe de 30 días.

2.- Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme a razón de una mensualidad bruta real, incluida la antigüedad que le correspondiese en la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

3.- Estas gratificaciones extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

ARTICULO 11 - ABONO DE SALARIOS

La Empresa abonará mensualmente los salarios a los trabajadores. Este pago se efectuará a través de la entidad bancaria elegida por cada trabajador, y deberá estar depositada en la misma como máximo el último sábado de mes.

ARTICULO 12 - DESGASTE DE HERRAMIENTA.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores las herramientas necesarias para el desarrollo de su cometido. Mientras tanto los trabajadores que empleen en su cometido profesional, herramientas de su propiedad, con autorización, percibirán las indemnizaciones semanales previstas en el Convenio Provincial para cada año de vigencia.

ARTICULO 13 - VACACIONES

1.- El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones, equivalente al pactado en el Convenio Provincial del Metal para Bizkaia.

2.- El período oficial de vacaciones para el año 1992, queda fijado en el calendario laboral del anexo I. No obstante los programas de vacaciones adaptados a las necesidades del servicio, deberán estar elaborados por los respectivos jefes de departamentos antes de Semana Santa, y remitidos al departamento de Personal. Una copia de estos programas de vacaciones será entregada al Comité de Empresa en un período no mayor de quince días desde su entrega a Personal.

3.- Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, estos deberán ser obligatoriamente rotativos.

4.- Las vacaciones serán abonadas a razón de una mensualidad bruta real nominal.

5.- Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidentes.

ARTICULO 14 - COMEDOR

1.- Los trabajadores adscritos a los centros de trabajo de Ibarrekolanda y Asúa, tendrán derecho a un TICKET RESTAURANT, por cada día laborable, correspondiente a la jornada de invierno.

2.- El valor de partida del TICKET RESTAURANT, al 16 de Setiembre de 1992 es de 475 pts, considerando 608 pts el costo medio de la comida.

3.- El valor del TICKET RESTAURANT se realizará tomando la estadística del período anterior sobre la utilización de restaurantes, que envía la empresa TICKET RESTAURANT, y que será entregada al Comité de Empresa. El precio medio será el resultante de dividir el valor absoluto del importe de todas las comidas realizadas en el período anterior entre el número de comidas.

4.- Cualquier modificación del precio medio, durante el año natural, superior al 5% modificará automáticamente el citado precio en la misma proporción. No obstante lo anterior, la comisión paritaria revisará el 1 de Octubre y el 1 de Abril de cada año, el citado precio medio ajustándolo con el aumento que corresponda.

5.- El valor absoluto del incremento, aplicando lo anterior, se repartirá: 2/3 a cargo de la Empresa y 1/3 a cargo del empleado.

ARTICULO 15 - GASTOS DE DESPLAZAMIENTO, ESTANCIA, ALOJAMIENTO Y MANUTENCION

1.- Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamiento para realizar su actividad fuera del Centro de Trabajo, y que le impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio habitual, se le aplicarán las compensaciones por gastos indicadas en el Anexo V.

2.- Las compensaciones abonadas en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de salario.

3.- Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las compensaciones, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Art. 8.2 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

4.- Para 1992 se establece un aumento sobre los importes de 1991, del IPC + 0,5 puntos. Para 1993 se regularizarán según el IPC de 1992 + 0,5 puntos.

5.- La revisión del precio del km. se realizará anualmente, aumentando el IPC + 1 punto al precio establecido en el ANEXO V.

ARTICULO 16 - PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba que en ningún caso podrán exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

ARTICULO 17 - JORNADA DE TRABAJO

1.- Las jornadas de trabajo para 1992 y 1993 serán las establecidas en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia.

2.- El Calendario Laboral para el año 1992 será el indicado en el ANEXO I. Las horas sobrantes podrán ser dispuestas por el personal, durante el transcurso del año sin perjuicio de la actividad, es decir, previa organización departamental. El Calendario Laboral para 1993 deberá ser público antes del 31.12.92

3.- Para 1992 se establece el horario siguiente:

INVIERNO (1 de Enero a 14 de Junio y 16 de Setiembre a 31 de Diciembre)
08:30 a 13:30 y 14:30 a 18:15. Los viernes la salida será a las 16:45

VERANO (15 de Junio a 15 de Setiembre)
08:00 a 14:00

4.- Se establece un horario flexible de 1/2 hora, es decir, de 8 a 9 horas; de 13 a 15 horas y de 17,45 a 18,45 horas, para el horario de invierno. Para el de verano, el horario flexible será de 8 a 8,30 y de 13,30 a 14,30.

ARTICULO 18 - ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

1.- Durante la enfermedad o accidente, el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la baja, a la percepción de una cantidad complementaria hasta completar el 100% del Salario Neto Nominal Real.

No obstante lo anterior, y como excepción a la regla general. La Comisión paritaria estudiará, y en su caso, acordará el no abono del referido complemento a los trabajadores que vinieran actuando de mala fé con la intención fraudulenta de aprovecharse injustamente de una enfermedad ficticia.

2.- Todos aquellos trabajadores que por accidentes de trabajo profesional o enfermedad profesional, sufran una disminución de sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones, que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

ARTICULO 19 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia.

ARTICULO 20 - ROPA DE TRABAJO

1.- En función de las condiciones de trabajo, se proveerá a los trabajadores de ropa de trabajo adecuada.

2.- Cada año se entregarán dos conjuntos de ropa de trabajo en función de la actividad que se realice.

3.- Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

4.- También será obligatorio facilitar los equipos de seguridad que fuesen necesarios, y su utilización por cada operario.

ARTICULO 21 - FORMACION

1.- DEGREMONT promoverá la formación de su personal. Para ello, la Dirección realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas, y elaborar el correspondiente PLAN GENERAL DE FORMACION. El contenido de este plan será facilitado al Comité de Empresa.

2.- Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos, en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursos que se organicen en tal sentido.

3.- Se programarán cursos, dentro o fuera de la empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada puesto.

4.- Se mantendrán los actuales cursos de francés. Para el curso 1992-1993, se estudiará la posibilidad de permutar por cursos de inglés.

5.- Los gastos originados como consecuencia de la asistencia a cursos de formación, serán a cargo de la Empresa.

6.- El presupuesto destinado a gastos de formación será entregado por la Dirección al Comité, a principio de cada año.

ARTICULO 22 - EXCEDENCIAS

1.- Se estará a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y en la LEY ORGANICA DE LA LIBERTAD SINDICAL. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

ARTICULO 23 - ORGANIZACION DEL TRABAJO

1.- En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, la Dirección utilizará el asesoramiento, orientación y propuesta del COMITE DE EMPRESA, de acuerdo con las facultades otorgadas a estos por las disposiciones vigentes.

2.- El establecimiento definitivo de un nuevo sistema de organización del trabajo, de conformidad con el Art. 7 de la ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA, tendrá un periodo de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes.

3.- En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la Comisión Paritaria podrá ser constituida para atender las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse.

ARTICULO 24 - INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ

1.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, serán beneficiarios de pólizas de seguros garantizando las siguientes coberturas:

- a) Muerte natural.....1.000.000 pts.
- b) Muerte por accidente.....3.000.000 pts.
- c) Incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez.....1.000.000 pts

ARTICULO 25 - HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Dirección revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación, al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades de trabajo puedan resolverse en la jornada ordinaria.

2.- Para tener la consideración de horas extraordinarias, deberán ser solicitadas por el Jefe de Departamento respectivo y ser aceptadas por el trabajador.

3.- La clasificación de horas extraordinarias será como sigue:

- a) REALIZACION: Horas extraordinarias exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) MANTENIMIENTO: Horas necesarias, por pedidos imprevistos o periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

4.- La Empresa compensará las horas extraordinarias del personal adscrito a las siguientes categorías:

- a) Personal obrero
- b) Personal subalterno
- c) Auxiliares y oficiales administrativos
- d) Maestros de 2º
- e) Delineantes (todas las categorías)

Para el resto de las categorías profesionales de la Empresa, la valoración en materia de dedicación, será tenida en cuenta en la Valoración de Puestos de Trabajo.

5.- En base a las experiencias internacionales en materia de horas extraordinarias, y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias, serán compensadas con tiempo de descanso. El disfrute de las compensaciones se acordará con el trabajador y se realizará en los tres meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. En caso contrario serán abonadas.

6.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas, las realizadas desde las 22 a las 6 horas. Las horas extraordinarias festivas corresponderán a las realizadas en los días de fiesta establecidos en el Calendario laboral.

7.- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se compensará con un incremento del tiempo o salario, del 25% si es normal; del 50% si es nocturna o día inhábil, y del 75% si es festiva.

8.- La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información, se determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ART. 26 - TRANSPORTE

1.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2.- Ya instalados en las nuevas oficinas de Ibarrekolanda, se suprimirá el servicio de autobús. El 50% del importe que la empresa abonó por este servicio

durante el año 1991, será destinado al Fondo de Acción Social. En los años siguientes este importe será actualizado con los porcentajes de aumento del IPC.

3.- Para 1992 se establece la cantidad de partida de 1.145.929 pts, que será entregada al Comité, en mensualidades, coincidiendo con el abono de la nómina.

ARTICULO 27 - JUBILACION

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, que al cumplir 65 años pueda jubilarse percibiendo el 100% de la base reguladora correspondiente a ese momento, o en su caso el tope de la pensión máxima, causará baja definitiva en la Empresa.

2.- La Empresa abonará, en concepto de indemnización, la cantidad equivalente a tres mensualidades de su Salario Bruto Nominal Real, que se harán efectivas en el momento de cumplir la edad de 65 años, o cese.

ARTICULO 28 - CREDITO HORARIO PARA LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA

1.- Se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia

ARTICULO 29 - DERECHOS SINDICALES

1.- Se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia

ARTICULO 30 - CONTRATACION

1.- La Dirección deberá notificar al Comité de Empresa la previsión de contratos. Asimismo entregará una Copia Básica de todos los contratos que se realicen y que la ley obligue.

2.- En todos los casos la Dirección y el Comité de Empresa favorecerán la promoción del personal de plantilla a los nuevos puestos que se vayan creando debido a vacantes, o puestos de nueva creación como consecuencia de posibles reorganizaciones.

3.- Para la contratación de nuevo personal, la Empresa profesionalizará al máximo la selección del mismo, utilizando el asesoramiento de empresas especializadas.

ARTICULO 31 - COMISION MIXTA

1.- Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en éste Convenio, serán sometidas como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa.

2.- La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de treinta días desde la presentación del asunto.

3.- Esta Comisión Mixta será además el órgano de encuentro en el que las partes abordarán todos los temas que cualquiera de ellos lo ponga a su sometimiento y que servirá para ir asumiendo acuerdos y perfilando los próximos convenios.

4.- Una vez agotada la vía de la Comisión Mixta, las partes acuerdan someterse a los procedimientos del PRECO II, como expresión de buena voluntad para resolver sus litigios.

ARTICULO 32 - CLAUSULA ADICIONAL

1.- Para todo aquello no contemplado en el presente convenio, tendrá aplicación lo establecido en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia; el Estatuto de los Trabajadores y cualquier normativa aplicable al caso.

ANEXOS

- ANEXO I Calendario Laboral.
- ANEXO II Valoración de Puestos de Trabajo.
- ANEXO III Participación en beneficios.
- ANEXO IV Lista de restaurantes TICKET RESTAURANT.
- ANEXO V Gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención.

CALENDARIO AÑO 1992

ENERO

L	M	M	J	V	S	D
		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

L	M	M	J	V	S	D
					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	

MARZO

L	M	M	J	V	S	D
						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

L	M	M	J	V	S	D
		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			

MAYO

L	M	M	J	V	S	D
				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

JUNIO

L	M	M	J	V	S	D
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

L	M	M	J	V	S	D
		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

L	M	M	J	V	S	D
					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						

- NEGRO : LABORABLES } 8,30 - 13,30 H.
14,30 - 18,15 H.
- ROJO : FIESTAS
- VERDE : J. INTENSIVA } 8,00 - 14,00 H.
- AZUL : VIERNES } 8,30 - 13,30 H.
14,30 - 16,45 H.
- AMARILLO : PUENTES

SEPTIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
	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

L	M	M	J	V	S	D
			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	

NOVIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
						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

L	M	M	J	V	S	D
	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			

ANEXO II**VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

El proceso de valoración que desarrollaríamos se abordaría en tres fases:

FASE I Estudio básico del número de categorías, estructura de departamentos y forma de desempeñar los trabajos (trabajo por proyectos, naturaleza de funciones y su carácter de estable por personas y categorías, etc..) y retribuciones en vigor.

La representación social tendrá participación en el estudio básico del número de categorías, estructura departamentos, forma de desempeñar los trabajos y retribuciones en vigor.

FASE II Análisis de las retribuciones en el mercado. Procurando obtener conclusiones para empresas de servicios, análogas a DEGREMONT y no sólo respecto a las retribuciones totales por categoría, sino respecto a los conceptos retributivos en que se descompongan y la forma de su aplicación.

La representación social participará en la formulación de los conceptos retributivos totales por categorías, así como su valoración.

FASE III Elaboración del diagnóstico de la situación comparada de las retribuciones de DEGREMONT y propuesta o diseño de estrategia de retribuciones a seguir.

La representación social tendrá acceso al diagnóstico de la situación, teniendo derecho a la emisión de informe para su aceptación o no del sistema propuesto.

Para el desarrollo del trabajo mantendríamos, tanto al principio como al final del mismo una reunión con el Comité de Empresa. La primera para recoger su punto de vista de la situación y explicar los pasos que vamos a seguir y la segunda para presentar los resultados del trabajo realizado.

Contendría los extremos siguientes :

- 1.- -Análisis de la situación de partida
 - *Conceptos retributivos
 - *Categorías
 - *Funciones por categorías y departamentos
 - *Retribuciones aplicadas.
- 2.- -Comparación con el mercado.
 - *General de la empresa, con las referencias externas más homogéneas posibles.
 - *Por grupos de categorías y funciones.
- 3.- -Conclusiones y líneas de propuesta de actuación.
 - *Estructuración sugerida de las retribuciones por conceptos, grupos o categorías y abanicos salariales.
 - *Conceptos categorías de actuación prioritaria
 - *Encaje de las retribuciones en una gestión integrada de recursos humanos (ligazón con carrera profesional, motivación, etc.)

EQUIPO DE REALIZACION Y PLAZO DE EJECUCION

El plazo estimado para el desarrollo del trabajo es de mes y medio contadas a partir de su inicio efectivo.

El equipo técnico asignado al proyecto estará compuesto por :

-José Ignacio Iglesias
-Carlos Bustillo
-Rosa Fernández -Villa

actuando como Director del Proyecto, José Ignacio Iglesias.

ANEXO III**PARTICIPACION EN BENEFICIOS****1.- PREAMBULO**

La participación del conjunto del personal de la sociedad DEGREMONT en la mejora del rendimiento y de la calidad de trabajo, esto es, en la mejora de los resultados, es una condición básica para asegurar la continuidad de la sociedad e incrementar su proyección económica y social.

Es por ello, que existe la voluntad de conjugar los resultados económicos de la empresa y los devengos reales de los empleados, los cuales, deben, justamente, beneficiarse de la situación, cuando esta última resulte favorable, debiéndose asegurar igualmente una remuneración normal a los accionistas.

2.- BENEFICIARIOS

Se consideran beneficiarios de esta acuerdo todos los empleados acogidos por el presente Convenio Colectivo, con un contrato de trabajo en DEGREMONT de una antigüedad igual o superior a seis meses, el último día del ejercicio considerado.

La participación en los beneficios será calculada en proporción al tiempo de actividad en el curso del ejercicio de que se trate.

3.- CALCULO DE LA BASE DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

El resultado económico antes de impuestos, tal y como figura en la cuenta de resultados oficial, constituye un indicador sencillo de la salud de la empresa y de su evolución.

El estado contable es aprobado por el Consejo de Administración al final de cada ejercicio.

El cálculo de la suma destinada a participación en los beneficios tiene en cuenta el resultado económico, en relación a la cifra de TOMA EN CUENTA, de acuerdo con los criterios siguientes:

<u>Tramos de beneficio en relación a la TEC</u>	<u>Tasa de reparto</u>
< 2,5 %	0
2,5 a 4%	7,5
4 a 6%	10
> 6%	12,5

Es necesario precisar que la cifra de objetivos considerada es la cifra de TOMA EN CUENTA (TEC), y no la de facturación. El cálculo se efectúa por aplicación de las tasas de reparto a los tramos de beneficio correspondientes hasta alcanzar el porcentaje final de beneficio sobre la TEC. El primer grupo comienza desde la primera peseta de la cantidad de beneficio.

Ejemplo:

Facturación TEC: 4.000 Millones de pts.
Beneficio TEC: 200 Millones de pts.
Porcentaje de beneficio sobre TEC: 5%

Cálculo del porcentaje de reparto de beneficios

4% de 4.000 Mpts = 160 Mpts - Tasa de reparto: 7,5% (160 x 7,5% = 12 Mpts).
1% de 4.000 Mpts = 40 Mpts - Tasa de reparto: 10% (40 x 10% = 4 Mpts).
Total para reparto de beneficios: 16 Mpts.

La cantidad máxima a distribuir, calculada de esta forma, estará limitada al 5% de la masa salarial total.

4.- REPARTO

La cantidad destinada a reparto de beneficios será distribuida de la manera siguiente :

-50% a partes iguales para todos los beneficiarios (excepto a los afectados por la prorata temporal indicada en el PREÁMBULO)

-50% proporcionalmente al salario bruto.

Por salario bruto se entiende la suma del salario bruto más la antigüedad.

5.- SEGUIMIENTO DE LA APLICACION DEL PRESENTE ACUERDO E INFORMACION COLECTIVA.

La Comisión mixta tendrá la misión de comunicar la masa general de la participación en beneficios calculada, así como sus modalidades de aplicación. Esta comisión tendrá un carácter exclusivamente consultivo, sin perjuicio de la facultad de solicitar de los representantes de la Dirección, las explicaciones complementarias sobre la aplicación de este acuerdo, así como de la de formular opiniones y sugerencias.

ANEXO IV**RELACION DE RESTAURANTES AFILIADOS A TICKET
RESTAURAT UBICADOS EN ZONA PROXIMA AL CENTRO DE
TRABAJO DE DEGREMONT IBARREKOLANDA**

RESTAURANTE	DIRECCION	PRECIO
MESON DE LUIS	Pza. Celestino M ^a del Arenal, 9	600
BAR IBARREKOLANDA	Orixe, 4	650
EL PESEBRE	Navarro Villoslada s/n ^o	750
EL TXIKI	Encartaciones, 2	650
LOS MENJDES	Luzarra, 5	600
RTE. CHINO ORIENTE	Iruña, 12	700

NUEVOS RESTAURANTES ASOCIADOS

RESTAURANTE	DIRECCION	PRECIO
ITXAS-BIDE	Rafaela Ibarra, 11	700
GENOVA	Bias de Otero, 9	650
MESON "CUBIJA"	Bias de Otero, 7	600
ETXE ZAMA	Avda. Madariaga, 15	700
NATI	Bias de Otero, 45	650

CENTRO DE TRABAJO DEGREMONT-ASUA

RESTAURANTE	DIRECCION	PRECIO
JANIBAY	B ^a Sangróniz (Sondica)	700

ANEXO V**CIRCULAR DE DIRECCIÓN RELATIVA A LOS VIAJES EN
COMISION DE SERVICIOS.**

Esta circular anula y sustituye a las anteriores.

I.- ORDENES Y AUTORIZACIONES DE VIAJE

1^o - Ningún a persona al servicio de la Sociedad podrá desplazarse en comisión de servicios sin la correspondiente autorización.

2^o - Dichas autorizaciones serán otorgadas :

a) Viaje dentro del territorio nacional: Por el Jefe del Departamento, en el que el empleado se halle prestando sus servicios.

b) - Viajes al extranjero: Deberán ser autorizados por la Dirección, a propuesta del Jefe de Departamento y las condiciones se pactarán en cada momento.

3^o - Las autorizaciones de viaje serán expedidas por duplicado en el impreso existente al efecto y se pasará el original, antes de la iniciación del viaje, al Departamento de Administración para que cumpla los requisitos correspondientes a su cometido.

4^o - En las órdenes de viaje se hará constar, además del nombre y apellidos del empleado, plaza o plazas que habrá de visitar y, sino fuera de carácter reservado, el objeto del viaje. Igualmente, figurarán las fechas probables de salida y regreso, o llegada.

II.- ANTICIPOS PARA GASTOS DE VIAJE

5^o - Los empleados que se desplacen en comisión de servicio, solicitarán anticipos "a justificar" dentro del límite económico que señalará el Departamento de Administración. Dicha cantidad será calculada teniendo en cuenta las dietas que le correspondan, duración prevista del viaje y otras circunstancias del caso, no debiendo exceder, como norma general, del importe de 15 días de dieta y gastos de viaje

Administración, con objeto de evitar problemas al personal, se encargará, en cada caso, de la reserva de habitación del hotel correspondiente al acuerdo con la relación de los homologados al efecto.

Asimismo, Administración facilitará los billetes de locomoción.

III.- GASTOS DE VIAJE

6^o - Por gastos de viaje se entenderán los de alojamiento, manutención y locomoción, que sean por cuenta de la Empresa.

7^o - El personal que se desplace con dieta, en la cual va incluida la manutención y el alojamiento, deberá conservar los justificantes correspondientes a locomoción, que no hayan sido facilitados por Administración, que se incluirán en la liquidación.

Caso de que el viaje tuviera una duración superior a siete días, es obligatorio enviar semanalmente la liquidación a Bilbao.

8^o - Cualquier otro gasto no especificado en las normas anteriores, que fuese realizado por orden de la Empresa, por conveniencias Sociales o de la Comisión de Servicio, así como la adquisición de materiales, o elementos de trabajo, habrán de ser igualmente justificados documentalmente.

9^o - Los gastos de representación se justificarán indicando persona o personas con las que se han producido los gastos.

10^o - El personal desplazado en comisión de servicio, utilizará el medio de transporte más adecuado a las necesidades del mismo.

11^o - A efectos de la aplicación de las presentes normas, se establece la siguiente clasificación :

GRUPO I : Estancias inferiores a una semana de todo el personal de la Sociedad.

GRUPO II : Desplazamientos del personal en la zona de influencia del centro de trabajo, en un radio de acción de 50 km. y pernoctando en su domicilio, salvo aquellos en que el trabajador se vea obligado a salir de su domicilio a un horario anterior al habitual!

GRUPO III : Estancias prolongadas

. Técnicos

. Especialistas de Montajes.

IV.- MEDIOS DE LOCOMOCION

Viajes en vehículo propio: Este sistema de viaje se procurará reducir al mínimo posible. Cuando sea necesario realizarlos, será indispensable contar con la autorización del Jefe de Departamento.

Para 1992 el precio del kilómetro se abonará a 29 ptas/km.

Será condición indispensable para la utilización del coche, en comisión de servicio por cuenta de la Empresa, contar con la póliza de seguro ilimitada, tanto en lo referente a daños a terceros, como responsabilidad civil.

Administración, antes de efectuar el pago de la primera liquidación, exigirá la presentación de la póliza correspondiente.

En los casos en que por necesidades de trabajo sea preciso transportar personal de la Sociedad, el usuario tiene la obligación de realizarlo, percibiendo por cada viajero un suplemento de 1 ptas/km.

V.- DIETAS A DEVENGAR

El importe de las dietas, según la clasificación adoptada en la norma 11^o, es la siguiente:

GRUPO I : Hotel ***

- Desayuno	:	425
- Comida	:	2.435
- Cena	:	1.750
- Varios	:	610

Total 5.220

GRUPO II : Comidas, o cena 1.200 ptas.

GRUPO III : Técnicos- Especialistas de Montajes.

TÉCNICOS

- Hotel	:	4.240
- Desayuno	:	370
- Comida	:	1.800
- Cena	:	1.590
- Lavado de ropa	:	240
- Varios	:	370

Total 8.610

ESPECIALISTAS DE MONTAJES

- Hotel	: 3.815
- Desayuno	: 345
- Comida	: 1.645
- Cena	: 1.430
- Lavado de ropa	: 240
- Varios	: 370

Total 7845

Comida de verano: Todo el personal que en la jornada intensiva de verano, por necesidades del servicio se vea obligado a trabajar por las tardes, se le abonará 1220 pts., para el pago de la misma.

VI.- LIQUIDACION DE LAS ORDENES DE VIAJE

Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de terminación de un viaje en comisión de servicio, el empleado deberá rendir informe y cuenta del mismo por escrito a su Jefe correspondiente. Este, antes de visar la liquidación y pasarla a Administración, se cerciorará de que ha sido cumplido este requisito.

El personal incluido al régimen de dietas en el grupo III, se alojará en establecimientos hoteleros, cuyo costo coincida sensiblemente con las cifras estipuladas, con la primera liquidación se enviarán las señas del establecimiento hotelero utilizado.

Como se indica anteriormente, salvo excepciones fácilmente imaginables, los gastos a cuenta de la Empresa habrán de justificarse con las facturas, billetes, recibos, o resguardos, ordenados por fechas correlativas y con separación de:

- Gastos de locomoción.
- Gastos de dietas
- Gastos de representación
- Compra de materiales o elementos de trabajo
- Otros gastos.

Antes de pasar estas liquidaciones al Departamento de Administración, deberán ser visadas por el Jefe, o persona en quien haya delegado esta responsabilidad del departamento a que pertenece el personal que haya realizado el viaje.

El Departamento de Administración practicará la liquidación del viaje de acuerdo con las normas anteriores y a la vista de los justificantes presentados y de los anticipos y cargas que tenga pendientes el empleado.

Salvo excepciones muy especiales, no se autorizará ningún anticipo a quien tenga pendiente de liquidación una orden de viaje anterior.

Cualquier falta maliciosa del personal, en cuanto a la aportación de datos o la inexactitud en las cuentas de viajes, será considerado abuso de confianza y sancionada de acuerdo con lo prescrito al efecto por el Estatuto de los Trabajadores.

Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de enero de 1.992 y serán revisadas con periodicidad anual.

23459 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional para el Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional para el Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (código de Convenio número 9900355), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1993, de una parte, por FANDE, CEGAL, ANEPOE y por la Asociación Nacional de Almacenistas de Papel y Cartón, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por los Sindicatos CC.OO. y UGT, 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 de la revisión salarial 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, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISION SALARIAL PARA EL CICLO DE COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRAFICAS

Tabla salarial

(1 de mayo de 1993 a 30 de abril de 1994)

Categoría	Salario base total anual — Pesetas	Plus lineal total anual — Pesetas
Grupo I		
Personal Técnico titulado:		
Titulado Grado Superior	1.955.563	60.000
Titulado Grado Medio	1.663.158	60.000
Ayudante Técnico Sanitario	1.322.065	60.000
Grupo II		
Personal Mercantil Técnico no titulado:		
Director	1.984.737	60.000
Jefe de División	1.862.930	60.000
Jefe de Personal	1.663.212	60.000
Jefe de Compras	1.663.212	60.000
Jefe de Ventas	1.663.212	60.000
Encargado General	1.663.212	60.000
Jefe de Sucursal	1.512.207	60.000
Jefe de Almacén	1.508.982	60.000
Jefe de Grupo	1.400.013	60.000
Jefe de Sección Mercantil	1.370.821	60.000
Encargado de Establecimiento	1.370.821	60.000
Intérprete	1.229.345	60.000
Personal Mercantil propiamente dicho:		
Viajante	1.244.124	60.000
Corredor de Plaza	1.229.345	60.000
Dependiente	1.258.790	60.000
Dependiente Mayor	1.356.157	60.000
Ayudante	1.139.371	60.000
Aprendiz de 16 años	627.057	24.000
Aprendiz de 17 años (1)	627.057	24.000
Grupo III		
Personal Técnico no titulado:		
Director	1.984.737	60.000
Jefe de División	1.862.930	60.000
Jefe Administrativo	1.780.144	60.000
Secretario	1.332.802	60.000
Contable	1.390.317	60.000
Jefe de Sección Administrativo	1.507.250	60.000
Personal Administrativo:		
Contable, Cajero o Taquim. en idioma extranjero	1.390.317	60.000
Oficial administrativo u Operador en máquina contable	1.268.488	60.000
Auxiliar administrativo o Perforista	1.161.310	60.000
Aspirante de 17 a 18 años (1)	627.057	24.000
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años (1)	627.057	24.000
Auxiliar de Caja mayor de 18 años	1.166.185	60.000
Grupo IV		
Personal de Servicio y Actividades:		
Jefe de Servicio	1.502.346	60.000
Dibujante	1.482.892	60.000
Escaparartista	1.365.986	60.000
Ayudante de Montaje	1.139.371	60.000
Delineante	1.487.794	60.000
Visitador	1.307.447	60.000
Rotulista	1.307.447	60.000
Jefe de Taller	1.239.281	60.000
Profesional de Oficio 1.ª	1.195.414	60.000
Profesional de Oficio 2.ª	1.151.576	60.000
Ayudante de Oficio	1.139.371	60.000