

TABLA SALARIAL 1993

Informática

Categoría	S. base por 16	P. desp. por 12	C. espec. por 12	Total mes	Total año	Valor trienio
Jefe de Proyecto	186.043	12.550	144.709	343.302	4.863.796	4.840
Analista A	165.251	12.550	125.303	303.104	4.298.252	4.840
Analista B	156.934	12.550	89.264	258.748	3.732.712	4.840
Analista C	148.619	12.550	53.226	214.395	3.167.216	4.417
Técnico de Sistemas A	165.251	12.550	125.303	303.104	4.298.252	4.840
Técnico de Sistemas B	156.934	12.550	89.264	258.748	3.732.712	4.840
Técnico de Sistemas C	148.619	12.550	53.226	214.395	3.167.216	4.417
Programador A	144.459	12.550	30.494	187.503	2.827.872	4.417
Programador B	137.056	12.550	24.264	173.870	2.634.664	4.417
Programador C	133.065	12.550	20.716	166.331	2.528.232	4.417
Jefe de Explotación	152.774	12.550	66.533	231.857	3.393.380	4.840
Jefe de Sala	146.539	12.550	37.147	196.236	2.940.988	3.999
Prep. Trabajos	140.135	12.550	30.161	182.846	2.754.692	4.417
Operador A	137.056	12.550	24.264	173.870	2.634.664	3.999
Operador B	133.065	12.550	20.716	166.331	2.528.232	3.999
Operador C	116.349	12.550	11.401	140.300	2.148.996	3.999

28159 RESOLUCION de 2 de noviembre 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 «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima» (código número 9002492) que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal 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, 2 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, SOCIEDAD ANONIMA»

La Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número, y centros de trabajo en Alcalá de Guadaira (Sevilla), carretera de Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8, y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9, integrada por parte empresarial por el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el Comité de Empresa y por los Delegados de Personal de los Centros de Trabajo citados, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los centros de trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

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

- Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número.
- Alcalá de Guadaira (Sevilla), carretera de Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8.

c) Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9.

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

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

Art. 3.º *Ambito temporal (vigencia)*.—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1993, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1993. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prorrogas tácitas, si las hubiera.

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Art. 6.º *Cómputo*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación

práctica, serán considerados o computados global e individualmente por períodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Organización de régimen interior

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

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

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

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

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

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

h) El realizar, modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

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

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

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

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

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

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

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

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el obrero, subalterno o empleado, podrá optar por permanecer en el centro de trabajo o de trece a catorce horas a partir del día 4 de octubre ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuente con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Personal de talleres:

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

Personal de almacén:

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

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

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

CAPITULO IV

Jornada, calendario laboral, horas de trabajo efectivo y vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

Madrid:

Horario de invierno: 1 de enero a 6 de junio de 1993 y 13 de septiembre a 31 de diciembre de 1993.

Hasta el día 3 de octubre de 1993:

Jornada de mañana: De siete treinta a doce treinta horas.

Jornada de tarde: De trece treinta a diecisiete horas.

A partir del día 4 de octubre de 1993:

Jornada de mañana: De siete treinta a trece horas.

Jornada de tarde: De catorce a diecisiete horas.

Horario de viernes:

Jornada de viernes en horario de invierno: De siete treinta a diez horas y de diez quince a catorce treinta horas.

Horario de verano: 7 de junio a 12 de septiembre de 1993.

Jornada intensiva: De siete a diez y de diez quince a catorce treinta.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez quince durante la jornada intensiva y las jornadas de los viernes.

Sevilla:

Horario de invierno: 1 de enero a 6 de junio de 1993 y 13 de septiembre a 31 de diciembre de 1993.

Jornada de mañana: De siete treinta a catorce horas.

Jornada de tarde: De quince a diecisiete horas.

Horario de viernes:

Jornada de viernes en horario de invierno: De siete treinta a diez horas y de diez quince a catorce treinta horas.

Horario de verano: De 7 de junio a 12 de septiembre de 1993.

Jornada intensiva: De siete a diez y de diez quince a catorce treinta horas.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez quince, durante la jornada intensiva y la jornada de los viernes.

Barcelona:

Jornada única: De 1 de enero a 31 de diciembre de 1993.

Jornada de mañana: De ocho treinta a trece treinta horas

Jornada de tarde: De quince treinta a dieciocho treinta horas.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez y quince horas.

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

Art. 22. Calendario laboral.—El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa, el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en reuniones conjuntas que constituirá acuerdo aparte.

Art. 23. Vacaciones.—Se establece un período anual de treinta días naturales (veintidós laborables), cuyo disfrute se efectuará a ser posible entre los meses de julio y agosto de 1993.

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

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

CAPITULO V

Retribuciones

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

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

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

b) Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima

con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

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

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

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldos mensuales» del anexo 2.
- b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente al anexo 2.

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

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

- a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.
- b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

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

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

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

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

Art. 30. Retribuciones.—Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo, es decir, durante 1993, son las detalladas en los anexos 1, 2 y 3.

Las retribuciones citadas en los anexos 1, 2 y 3 se obtienen de incrementar linealmente en la cantidad de 3.816 pesetas brutas, al total de las retribuciones brutas mensuales que estaban en vigor el 31 de diciembre de 1992. El citado importe de 3.816 pesetas brutas mensuales se distribuirá al 50 por 100 entre el salario base y la prima de Convenio.

Art. 31. Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 5,75 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el IPC real alcanzado durante el año 1993 y la mencionada cifra del 5,75 por 100.

Tal incremento, en caso de producirse, se abonará durante el primer trimestre de 1994 y con efectos retroactivos del día 1 de enero de 1993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1994.

Art. 32. Pagas extras.—Las pagas reglamentarias de los meses de julio y Navidad se abonarán, de acuerdo con las normas al respecto, los meses de junio y diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del Convenio en los anexos 1, 2 y 3, más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento pactado que cada persona tenga asignado.

Art. 33. Prima de puntualidad.—Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes en el mes siguiente; su cuantía se fija en 1.095 pesetas, durante la vigencia del Convenio.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 34. Paga extra de marzo.—De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo, que hasta el 31 de marzo de 1979 se venía abonando en el mes de marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio, y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina el concepto de «parte proporcional de paga extra de marzo».

Art. 35. Prima de asistencia.—Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo en general.

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

Su cuantía se fija en 2.740 pesetas, durante la vigencia del Convenio. Serán causa de su pérdida las siguientes:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Asuntos varios

Art. 36. Liquidación de haberes.—La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

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

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

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

Art. 37. Ayuda por comida.—Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en el horario de jornada partida, con una cantidad equivalente al 60 por 100, aproximadamente, del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado

como base para determinarla, por lo que, durante la vigencia de este Convenio, su cuantía queda fijada en 525 pesetas por día.

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

Art. 38. Dietas.—Durante el año 1993, hasta nivel de Encargados, inclusive, se abonarán como dietas de viaje las cantidades de 3.320 pesetas por día. La media dieta será de 1.660 pesetas. Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas, como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establece en 3.720 pesetas, y la media dieta en 1.860 pesetas. Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas, como máximo.

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

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

Desplazamientos hasta las catorce horas: Derecho a comida.

Desplazamientos hasta las veintidós horas: Derecho a cena.

Desplazamientos hasta las veinticuatro horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

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

Art. 39. Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.—La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Art. 40. Gratificación por jubilación.—Los trabajadores que causen baja en la Empresa para pasar a situación de jubilados o aquellos que causen baja en la Empresa por pasar a situación de incapacidad permanente total o absoluta, recibirán, en relación con los años de antigüedad en la Empresa, las cantidades que a continuación se indican:

Personal con cinco a diez años de antigüedad: Un mes de salario.

Personal con diez a quince años de antigüedad: Un mes y medio de salario.

Personal con más de quince años de antigüedad: Dos meses de salario.

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

Art. 41. Indemnización por defunción.—Durante la vigencia de este Convenio, en los casos de fallecimiento de un trabajador perteneciente a la plantilla de la Empresa, sea por accidente o por enfermedad, se descontará a todo el personal afectado por este Convenio el importe del 2 por 100 de su salario bruto mensual. El importe así recaudado será entregado a los beneficiarios del mismo o, en su defecto, al cónyuge o derechohabientes.

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

Art. 42. Prestaciones por invalidez y muerte.—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa con la que se tiene establecido el seguro por invalidez y muerte abonará al productor la cantidad de 2.875.000 pesetas, a tanto alzado y de una sola vez. Si el derecho a su devengo se produce con posterioridad al día 30 de abril de 1993, la cantidad a tanto alzado a abonar al productor será la que se apruebe en el Convenio Colectivo Provincial para la industria siderometalúrgica para la provincia de Zaragoza, entrando, por tanto, en vigor el día en que se apruebe el mencionado Convenio, estando vigentes, por tanto, hasta esa fecha las prestaciones en vigor al 30 de abril de 1993.

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

a) Si se trata de accidente de trabajo en la fecha en que éste tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

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

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

Para cubrir estas prestaciones, la Empresa suscribirá un póliza de seguros.

Art. 43. Horas extraordinarias.—Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, como las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se establece también que por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas estructurales realizadas por un tiempo de descanso equivalente a una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extra estructural realizada, en lugar de su retribución monetaria. Las horas extras estructurales son de carácter voluntario.

Art. 44. Ayuda escolar a los trabajadores.—Cuando, a juicio de la Empresa, alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la Empresa como aceptable.

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

Art. 45. Asamblea.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. Garantías sindicales.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL

Comisión Paritaria

Naturaleza y funciones.—La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

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

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

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

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

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

ANEXO 1

(Vigencia 1 de enero de 1993)

Tabla salarial del Convenio de Madrid

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Complemento mes 28 días — Pesetas	Complemento mes 30 días — Pesetas	Complemento mes 31 días — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Oficial de primera	3.163	48.904	42.578	39.415	137.468	1.924.552
Oficial de segunda	3.057	43.664	37.550	34.493	129.260	1.809.640
Oficial de tercera	2.973	42.603	36.657	33.684	125.847	1.761.858
Especialista	2.966	38.332	32.400	29.434	121.380	1.699.320
Mozo especialista de almacén	2.966	38.332	32.400	29.434	121.380	1.699.320
Peón	2.786	42.321	36.749	33.963	120.329	1.684.606

ANEXO 2

(Vigencia 1 de enero de 1993)

Tabla salarial del Convenio de Madrid

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Complemento prima Convenio — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Técnicos de Organización:	117.361	64.338	181.699	2.543.786
Jefe de Departamento	116.366	39.789	156.155	2.186.170
Jefe de segunda	98.678	52.463	151.141	2.115.974
Técnico Organiz. de 1.ª	96.061	36.527	132.588	1.856.232
Técnico Organiz. de 2.ª	92.856	36.407	129.263	1.809.682
Auxiliar de Organización	90.055	31.333	121.368	1.699.152
Administrativos:	117.361	64.338	181.699	2.543.786
Jefe de Departamento	116.366	69.009	185.375	2.595.250
Jefe de segunda	98.678	42.920	141.598	1.982.372
Oficial de primera	96.061	38.845	134.906	1.888.684
Oficial de segunda	92.856	36.183	129.039	1.806.546
Grabadora	92.856	36.183	129.039	1.806.546
Auxiliar administrativo	90.035	31.333	121.368	1.699.152
Secretaria	96.061	38.845	134.906	1.888.684
Viajante	96.061	38.845	134.906	1.888.684
Aspirante administrativo die- ciséis años	64.319	8.277	72.596	1.016.344
Aspirante administrativo die- cisete años	78.971	5.891	84.862	1.188.068

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Complemento prima Convenio — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Subalternos:				
Listero	92.856	36.407	129.263	1.809.682
Almacenero	96.061	36.518	132.579	1.856.106
Chófer camión y grúas auto- móviles	96.061	36.518	132.579	1.856.106
Conductor máquina automó- viles	92.856	36.407	129.263	1.809.682
Ordenanza	84.599	35.723	120.322	1.684.508
Telefonista	84.599	35.723	120.322	1.684.508
Técnicos y Titulados:				
Ingenieros y Licenciados	117.361	64.338	181.699	2.543.786
Peritos	116.366	56.159	172.525	2.415.350
Técnicos de Taller:				
Jefe de Taller	116.366	39.789	156.155	2.186.170
Subjefe de Taller	98.678	52.463	151.141	2.115.974
Encargado	105.574	40.676	146.250	2.047.500
Inspector de Servicios	116.366	39.789	156.155	2.186.170
Técnicos de Oficina:				
Delineante o Dibujante pro- yectista	99.521	41.720	141.241	1.977.374
Delineante de primera	96.061	36.527	132.588	1.856.232
Delineante de segunda	92.856	36.407	129.263	1.809.682
Auxiliar y Calcador	90.249	35.483	125.832	1.761.648
Control de Calidad:				
Jefe de verificación	116.366	39.789	156.155	2.186.170
Verificador	98.678	52.463	151.141	2.115.974

ANEXO 3

(Vigencia 1 de enero de 1993)

Categoría profesional	Base — Pesetas	28 días — Pesetas	30 días — Pesetas	31 días — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
Aprendiz primer año	2.118	13.305	9.069	6.951	72.609	1.016.526
Aprendiz segundo año	2.602	12.015	6.811	4.209	84.871	1.188.194