

Nivel	Sede-Vallecas	CR n.º 9
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

**20345** RESOLUCION de 9 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007182), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de los trabajadores, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo, 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, 9 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«CASA BUADES, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**Normas generales**

**Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», y los trabajadores, incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

**Artículo 2. Ambito territorial.**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

**Artículo 3. Ambito personal.**

El presente Convenio se aplicará a todo el personal de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su forma de contratación y lugar donde preste sus servicios, sin que suponga discriminación de unos trabajadores sobre otros.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

Independientemente del registro por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1995 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, excepto en los asuntos económicos y sociales, que serán objeto de negociación para 1995.

**Artículo 5. Denuncia.**

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones quince días antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.

**Artículo 6. Prórroga.**

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o pacto que lo sustituya.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones económicas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y computadas globalmente y por su valor anual, se establecen con el carácter de mínimas.

De ser promulgada Ley, que mejore algún articulado del Convenio, se aplicará lo que proceda, de acuerdo con los plazos y condiciones fijadas por la mencionada Ley.

**Artículo 8. Derecho supletorio.**

Las disposiciones acordadas en este Convenio, se le concede prevalencia sobre todo cuando no contradiga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, estando en todo lo no previsto en este Convenio, a lo estipulado en dicho Estatuto y demás disposiciones vigentes. A pesar de haber sido derogada la Reglamentación laboral para la Industria Sidero-Metalúrgica, se acuerda mantenerla como derecho supletorio hasta tanto se promulgue otra norma que la sustituya.

**Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

Ambas partes se declaran conformes, y tanto los trabajadores como la empresa están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que, en caso de no aprobarse algún artículo por la Delegación de Trabajo, no será aplicado y tendrán ambas partes la obligación de reconsiderarlo en conjunto hasta llegar a un acuerdo.

**Artículo 10. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

**Artículo 11. Absentismo.**

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra empresa supone el absentismo, y entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo. A tal efecto se acuerda establecer una prima de absentismo que se distribuye en los cuatro grupos siguientes:

- Grupo 1.º: 26.180 pesetas.
- Grupo 2.º: 22.330 pesetas.
- Grupo 3.º: 19.250 pesetas.
- Grupo 4.º: 16.170 pesetas.

Tendrán derecho a cobrar esta prima, en función de su grupo de cotización, las personas que hubiesen trabajado realmente durante la jornada anual estándar.

Se calculará mes a mes y se pagará en el mes de enero, en función del número de meses en que cada persona generó el derecho.

Se considerará tiempo de trabajo, a estos efectos, las siguientes situaciones:

ILT por accidente de trabajo.

ILT por enfermedad, exclusivamente en los casos y condiciones establecidos en el artículo 60 del Convenio.

Horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, justificadas por el sindicato correspondiente.

Se tendrá derecho a recuperar faltas, previo acuerdo con el Jefe de la Sección. Las cantidades de esta prima que se dejen de abonar, por absentismo, se ingresarán en la cuenta de la Sección Cultural y Deportiva.

**Artículo 12. Competencia desleal.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio no podrán prestar servicios fuera de la jornada laboral de su empresa, en empresas del mismo ramo, o distintas empresas que pudieran tener relación profesional con la nuestra. Tampoco podrán realizar trabajos en empresas de distinto ramo, si no son declarados de alta en la Seguridad Social.

**Artículo 13. Cumplimiento de las condiciones pactadas.**

Queda convenido que durante la vigencia de las condiciones pactadas de este Convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando las partes cumplan con los compromisos contraídos.

**Artículo 14. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.**

Para resolver las dudas que puedan surgir en cuanto a la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se constituye una Comisión Mixta formada por ambas Comisiones deliberadoras. En los casos de que no se llegase a un acuerdo someterían sus diferencias a la jurisdicción competente.

**Artículo 15. Competencia de la Comisión.**

La interpretación de las normas y preceptos del presente Convenio serán de la competencia de la Comisión Mixta que se crea, sin menoscabo de las funciones específicas que por imperativo legal le están encomendadas a los organismos administrativos y jurisdiccionales.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
2. Arbitraje de los problemas y gestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Conciliación facultativa de los conflictos colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Mixta no estarán nunca en pugna con las encomendadas por disposiciones legales a las autoridades laborales o a la Magistratura de Trabajo. La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes así lo exigieran.

**CAPITULO II****Organización del trabajo****Artículo 16. Organización práctica del trabajo.**

La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa que informará y consultará al Comité de Empresa en la toma de decisiones, que por Ley y Convenio afecten a sus competencias en un plazo de quince días, salvo que la urgencia de la decisión no lo permita.

En los casos de urgencia antes citados, subsistirá el derecho del Comité a ser informado de las decisiones adoptadas por este procedimiento.

La información y consulta al Comité de Empresa o la emisión de informes por el mismo será previa a la implantación de la decisión empresarial.

Dentro de la información y documentación al Comité figura la siguiente:

Recibir información, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

De los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Emitir informe, con carácter previo de la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contratos de trabajo suscritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

**Artículo 17. Clasificación y remuneración de los puestos de trabajo.**

La clasificación y remuneración de los puestos de trabajo se detallan en el anexo 1 de este convenio.

**Artículo 18. Normas sobre el trabajo con incentivo.**

Los trabajadores que no alcancen el valor del puesto de trabajo por causas imputables a ellos mismos, percibirán sólo el del trabajo realizado que puede corresponderle por su rendimiento.

**Artículo 19. Sistema racionalizado con incentivo.**

Para el control del incentivo se aplica el sistema Bedeaux, siendo la actividad normal 60 y la óptima 80, que corresponde en incentivo, a un incremento de un 40 por 100 de la normal.

La actividad normal 60 se entiende como salario garantizado diario por jornada trabajada a rendimiento normal, salvo para los casos previstos en el artículo anterior.

**Artículo 20. Actividades.**

Se aplica la escala Bedeaux en la que el cero corresponde al reposo absoluto, y el valor 80, a la llamada actividad óptima, definida como: «La máxima a que trabaja un operario normal, capacitado para el puesto y debidamente entrenado durante la jornada laboral con el descanso incluido sin quebrantamiento permanente de sus facultades físicas o mentales».

La actividad normal se fija en tres cuartos de la óptima y corresponde al valor 60.

**Artículo 21. Producción exigible y óptima.**

Producción exigible es la que puede exigirse empleando el tiempo normal.

Producción óptima, es la que puede conseguirse empleando el tiempo óptimo.

**Artículo 22. Garantías de medición.**

Con objeto de que los trabajadores tengan garantías de la correcta medición de los tiempos asignados a los diferentes trabajos, la empresa mantendrá formados a tres representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa, en las técnicas de fijación de tiempos y valoración de precios en los puestos de trabajo.

El mandato de dichos representantes será de cuatro años, salvo que fueran revocados de forma expresa por un nuevo Comité de Empresa, en cuyo caso, éste podrá proponer a la empresa el que forme a otros trabajadores. En caso de discrepancia en la fijación de incentivos y medición de trabajos y tiempos, intervendrá necesariamente y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, con objeto de emitir juicio técnico en representación de los trabajadores. Si persistiese la falta de entendimiento se someterá la cuestión a un árbitro que será designado de mutuo acuerdo entre la empresa y Comité de Empresa y, si este arbitraje no es aceptado, se acudirá a la jurisdicción competente para su definitiva resolución. Los citados representantes tendrán facilidades, sin merma alguna de sus normales percepciones económicas.

**Artículo 23. Trabajos a destajo.**

Los trabajos que se realicen a destajo, se verán sujetos a las siguientes condiciones:

a) La empresa, en la medida de lo posible, acomodará a todo el personal mayor de cincuenta y cinco años y a todos aquellos que, por enfermedad o invalidez parcial hayan visto mermadas sus facultades, en todas las vacantes que se produzcan para aquellos puestos de trabajo que pudieran resultar más adaptados a sus condiciones físicas.

a-1) Los trabajadores comprendidos entre la edad de sesenta a sesenta y tres años y todos aquellos que por enfermedad o invalidez parcial hayan visto mermadas sus facultades, en tanto no sean acomodados a puestos de trabajo más adaptados a sus condiciones físicas, percibirán sus salarios a razón de la actividad promedio de los últimos treinta y seis meses, siéndoles exigible una actividad igual a 70, si la superaban. Caso de no llegar, percibirán la actividad que se obtenga. Los trabajadores mayores

de sesenta y tres años, percibirán sus salarios a razón de la actividad promedio de los últimos treinta y seis meses, siéndoles exigibles una actividad igual a 60. Caso de no llegar percibirán la actividad que obtengan.

a-2) En todos los casos que puedan producirse derivados de los apartados a) y a-1); será preceptivo el informe de Servicios Médicos.

Se exceptúa, en todo caso, aquellos trabajadores que manifiesten su voluntad de permanecer en su puesto de trabajo, o por renuncia del puesto de trabajo ofrecido.

b) Ningún trabajador con edad inferior a dieciocho años podrá realizar trabajos a destajo, salvo en el caso de ostentar la categoría de especialista.

c) Cuando los trabajos a destajo puedan tener una duración hasta dos horas, se le abonará con el valor promedio que venía obteniendo habitualmente el trabajador.

d) Cuando el trabajador sea cambiado de una sección a otra, tendrá el tiempo de aprendizaje que corresponda al nuevo puesto según los períodos de adaptación establecidos. Durante este tiempo se le abonará el jornal promedio que tuviera en la sección de procedencia.

e) Todo trabajo que no tenga precio, será abonado a jornal promedio del trabajador.

f) Todos los puestos de trabajo estarán provistos del material que sea necesario para empezar un trabajo a destajo.

g) Se intensificará la labor para que todos los puestos de trabajo vayan provistos de una hoja normalizada para cada trabajo con el precio, operaciones, métodos y descripción de las herramientas y materiales que se necesiten para realizar el trabajo.

#### Artículo 24. *Productores con incentivos no racionalizados.*

Al personal que ocupe un puesto de trabajo no calificado en el sistema de incentivos directos, se le primará a una actividad media equivalente a 70 puntos Bedeaux, señalándose un condicionamiento de trabajo.

Para obtener la diferencia existente hasta la prima óptima será establecido un condicionamiento de trabajo por estimación del Jefe de Sección y en caso de discrepancia intervendrán los representantes de medición, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de este Convenio.

En el caso de no observar el productor la actividad primada por causas imputables a él mismo, sólo percibirá el salario que pueda corresponderle de acuerdo con su rendimiento. Para garantizar la correcta aplicación de este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

#### Artículo 25. *Revisión de precios destajo y prima.*

Podrá procederse a la revisión de los precios de destajo y prima por las siguientes causas:

- Mejora en métodos de trabajo o modificación de sus instalaciones.
  - Error en el cálculo de los precios.
  - Rediseño de las piezas.
  - Cambio de método operatorio.
  - Nuevas herramientas o utillajes o modificación de las existentes.
  - Nuevos medios de alimentación de máquinas o auxiliares.
  - Cambios de máquinas o instalación.
  - Cualquier modificación en la materia prima utilizada para la obtención de la pieza.
  - Error de transcripción.
- Se excluyen de este artículo los trabajos realizados por el Encargado de la Sección o algunos Ayudantes.

Cuando sea solicitada la revisión de un control, se seguirá abonando al mismo precio, hasta que se efectúe la revisión solicitada. Si pasadas las veinticuatro horas de su petición la Sección de Tiempos no hubiera atendido dicha revisión, procederán los miembros de los representantes instruidos en medición de tiempos a efectuar la oportuna revisión, que una vez efectuada remitirán los datos a la Sección de Tiempos, a los efectos que proceda.

De existir variantes, que resulten de la revisión efectuada serán aplicadas desde la fecha de solicitud de la revisión.

La Sección de Métodos confeccionará impreso para canalizar las peticiones de revisión de control. Las peticiones de revisión deben ser formuladas por duplicado con entrega de un formulario al Jefe de su Sección y otro en Sección de Tiempos.

#### Artículo 26. *Tiempos de espera y tiempos de paro.*

Tendrán consideración de tiempos de espera, aquellos en que por causa imputable a la empresa y ajenos a la voluntad del trabajador, debe permanecer éste inactivo. En estos casos el trabajador afectado percibirá el jornal promedio.

Se conceptuarán como tiempos de paro los que sufre el trabajador por causa no imputable a la empresa.

Existirá una provisión de seis horas anuales, no acumulables en las que el trabajador percibirá la retribución que le corresponde por jornal promedio. Las horas que excedan este cupo de seis al año no son remuneradas.

#### Artículo 27. *Trabajos nuevos.*

En los casos de trabajos nuevos o instalaciones reformadas, el personal de la empresa estará obligado a trabajar durante el tiempo necesario para permitir su adaptación al nuevo puesto de trabajo, y determinar el tipo de los nuevos destajos, percibiendo durante dicho tiempo el salario que normalmente viniera obteniendo.

En las Secciones de trabajo manual, concretamente en la Sección de Esmerilado, cuando se hubiese determinado después del período de adaptación, el precio de destajo de una pieza de nueva fabricación se concederá a todo el personal que tuviera que realizarla en el futuro, por primera y única vez durante los dos primeros días en que efectúen la realización de este nuevo trabajo, se le abone la producción normal exigible con el valor hora promedio del productor y proporcionalmente las producciones que se obtengan, superiores o inferiores, a la normal citada. A partir del tercer día inclusive, el productor percibirá únicamente la producción realizada.

#### Artículo 28. *Trabajos de categoría superior.*

Cuando exista vacante y se traslada a un trabajador a un puesto de categoría superior, en dos meses consolidará dicha categoría a todos los efectos. A efectos económicos desde el primer día. Del traslado de un trabajador a una categoría superior a la suya, será informado el Comité de Empresa.

#### Artículo 29. *Clasificación del personal.*

Se revisarán anualmente todos aquellos puestos de trabajo que por evolución técnica y de maquinaria necesiten de una mayor capacitación profesional y que represente un aumento de categoría profesional.

#### Artículo 30. *Traslados del personal.*

Los traslados podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, en solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a la petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) Por no reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, y oídos los oportunos informes de los servicios médicos y/o Comité de Empresa, procederá al traslado del interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

Las condiciones económicas del traslado se registrarán, dentro del obligado respeto a las que debe disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización. En cuyo caso se aplicará como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo.

A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta la antigüedad en la Sección, categoría o empresa, respectivamente.

En todos los casos, a excepción del descrito en el apartado a), se respetará el salario categoría profesional que ostenta aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

e) Para los cambios provisionales se aplicarán criterios de rotación, dentro de las posibilidades de organización de la Sección respectiva. Se considera cambio provisional el inferior a tres meses.

f) Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán de forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento.

g) Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán preferentemente dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

h) Cuando sea de aplicación los cambios de puesto de trabajo se realizarán en primer lugar entre personal que se ofrezca voluntario dentro del grupo profesional requerido.

i) Cuando se realice un cambio a un puesto de trabajo de menor creación, o de contenido totalmente distinto, o que no se hayan desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación en función de la dificultad del puesto.

En cuanto a la información para el Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 16.

#### Artículo 31. *Vacantes y ascensos.*

Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de la categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará de acuerdo con los siguientes turnos por el orden que se fija:

Por concurso-oposición entre el personal de la empresa de la categoría inmediatamente inferior. En igualdad de condiciones se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

Si efectuado el concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, la plaza vacante no resultara cubierta, se convocará nuevo concurso entre todo el personal de la empresa.

Si tampoco se cubriera la vacante se consumirá el turno pasando a libre elección.

En todo caso, se estará a lo dispuesto, en todo momento, por la legislación vigente.

La Dirección de la empresa facilitará la mayor difusión de las vacantes a cubrir y enviará copia de la misma al Comité de Empresa.

#### Artículo 32. *Aprendizaje.*

El contrato de aprendizaje, será siempre retribuido y tendrá las siguientes características:

- Computará a partir del ingreso en la empresa, a efectos de antigüedad.
- Vendrá obligado a simultanear estudios en un centro oficial de formación con el trabajo en base a un horario flexible, cumpliendo un 80 por 100 de la jornada dentro del horario normal.
- Semestralmente se informará a la Dirección y al Comité de Empresa, a través de un informe por parte del Jefe de la Sección, de la evolución del aprendiz.
- Una vez cumplidos los dieciocho años, el salario no será nunca inferior al mínimo interprofesional.
- La empresa se verá obligada a proporcionar al aprendiz todos aquellos conocimientos técnicos y prácticos que necesite durante su contrato de aprendizaje.

#### Artículo 33. *Trabajos en horas extraordinarias, domingos, festivos y noches.*

Únicamente se realizarán horas extraordinarias en los casos excepcionales previstos por la Ley y en cualquier caso con el máximo establecido por dicha Ley.

Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante domingo o día festivo, la empresa avisará al personal que debe realizar el trabajo con cuarenta y ocho horas de antelación al comienzo del mismo.

Se exceptúan de esta obligación del aviso anticipado, todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia, motivado por averías o fuerza mayor, que por la premura del tiempo no pueden ser avisados con dicha antelación.

#### Artículo 34. *Jornada de trabajo y horarios.*

La jornada de trabajo, que será de mil ochocientas horas anuales, estará distribuida a razón de cuarenta horas semanales, de acuerdo con los horarios siguientes:

Talleres, de lunes a viernes:

Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Tercer turno: De veintidós a seis horas.

Oficinas, de lunes a viernes: De siete a quince horas.

Se matiza especialmente que, a efectos de cumplimiento de horario, se entiende que tanto al inicio como al final de la jornada debe encontrarse el trabajador en su puesto de trabajo.

Las distintas delegaciones comerciales de la empresa, establecerá el horario adecuado a las conveniencias comerciales de la zona donde ejerzan sus actividades.

Dentro de la jornada laboral diaria de cada turno de trabajo (talleres y oficinas), se emplearán veinte minutos diarios para la merienda, de los cuales quince minutos se consideran como trabajo efectivo a cargo

de la empresa, y siendo los cinco minutos restantes a cargo de los trabajadores.

#### Artículo 35. *Calificación de los puestos de trabajo.*

Se acuerda poner en marcha el proceso de calificación y valoración de puestos de trabajo.

A tal efecto, se nombra una Comisión, compuesta por dos representantes del Comité de Empresa y otros dos de la empresa, a quien se encomienda empiecen los contactos que permitan iniciar y llevar a cabo dicho proceso.

#### Artículo 36. *Control de herramientas y elementos de protección.*

Para el control de herramientas y elementos de protección, se establecerán fichas individuales en las que se señalarán las entregadas a cada productor, así como los cambios y sustituciones.

El trabajador deberá dar cuenta a la Dirección de cualquier anomalía que observe en las herramientas y elementos de protección a su cargo.

Periódicamente se efectuará inventario de comprobación de las prendas de trabajo, herramientas y elementos de protección propiedad de la empresa que obren en poder de los productores. Los que encuentren a faltar en el momento del inventario, serán descontados al productor a razón del valor que resulte de acuerdo con el tiempo de servicio.

El personal que cause baja en la empresa, antes de percibir la liquidación de sus haberes deberá devolver las prendas de ropa, herramientas y elementos de protección.

Los que no devolvieran, le serán descontados de la liquidación a razón del valor que resulte, determinado de acuerdo con el tiempo de servicio de los mismos, respecto al tiempo de duración fijado.

#### Artículo 37. *Registro de personal.*

Anualmente se publicará el registro general de personal de acuerdo con lo establecido en la Ley vigente.

El citado registro será publicado dentro del primer semestre del año, y los reclamaciones que contra el mismo fuesen formuladas, serán cursadas por mediación del Comité de Empresa ante la Dirección, quien resolverá sobre las mismas en un plazo de quince días.

#### Artículo 38. *Salud laboral.*

En todo lo referente a esta materia serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, y normas complementarias concordantes.

Se potenciará la actuación del Comité de Salud Laboral, que será informado periódicamente por la Dirección de todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

La empresa potenciará la formación del personal en estas materias.

En la medida de lo posible, se tenderá a establecer un presupuesto anual para financiar las medidas de protección y salud.

Para componer el Comité de Salud Laboral, de cada sección será nombrado un productor. Para su nombramiento el Comité propondrá a la Dirección de la empresa, para su aprobación, lista de aspirantes hasta tres candidatos por Sección.

También lo integrarán dos miembros del Comité de Empresa, designados por el mismo, uno de los cuales deberá ejercer la función de Secretario.

#### Artículo 39. *Vestuarios.*

a) Se habilitará un armario para cada trabajador que lo solicite.

b) Los vestuarios estará provisto de jabón homologado, jabón desengrasante y agua caliente.

El Comité de Seguridad e Higiene estudiará el sistema de colocar toallas u otro procedimiento adecuado para secarse las manos.

c) Los vestuarios se mantendrán en las máximas condiciones de higiene y seguridad.

Estas instalaciones estarán condicionadas al uso obligatorio de las mismas.

#### Artículo 40. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todo el personal que lo solicite, una prenda de verano y otra de invierno, siendo obligatorio el uso de las mismas. Dicha ropa será adecuada a la temporada fijada para su uso.

Para el personal de oficinas, se dará una sola prenda anual.

Las características de las mismas irán a criterio de la empresa, teniendo en cuenta el informe que previamente habrá emitido el Comité de Seguridad e Higiene y de acuerdo con la normativa legal vigente.

El departamento de personal podrá incluir la entrega de más de una prenda anual, en aquellos casos en que la naturaleza del trabajo así lo requiera.

Se procurará que la entrega de ropa para el verano sea la primera quincena de mayo y para el invierno la primera quincena de octubre.

#### Artículo 41. *Revisiones médicas y servicio médico de empresa.*

Cualquier trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual, quedando bajo criterio facultativo la reducción en la periodicidad de las mismas.

En todos los demás aspectos se atenderán a lo dispuesto en el Reglamento de servicios médicos de empresa, regulado en la Orden de 21 de noviembre de 1959, del Ministerio de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 284, del 27).

Los servicios médicos instruirán un grupo de dos a tres socorredores, por turno de trabajo para mejor funcionamiento de los servicios.

Se establecerá un plan de formación adecuado para las personas que hayan de llevar a cabo la función de socorredores.

#### Artículo 42. *Formación permanente.*

1.º Facilitar la formación adecuada al personal a través de programas de formación y preparación.

2.º Sentar el principio de que la formación que se facilite sea de acuerdo con las necesidades de la empresa y que esté abierta a todo el personal.

#### Artículo 43. *Períodos de adaptación.*

Se detallan en el anexo 2.

Se procurará flexibilizarlos al máximo, a fin de adecuarlos a las necesidades que puedan ir surgiendo de la evolución normal de la empresa.

### CAPITULO III

#### Asuntos sindicales

#### Artículo 44. *Comité de Empresa.*

Los derechos, funciones y garantías del Comité de Empresa y sus miembros serán las que en cada momento determina la legislación vigente al respecto.

El crédito de horas sindicales de que dispone el Comité de Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, será acumulable en uno o varios de sus miembros siempre que no excedan el número total de horas mensuales que prevea al respecto dicho Estatuto.

La acumulación se efectuará entre los miembros del mismo sindicato o coalición correspondiente.

Para efectuar dicha acumulación se efectuará comunicación por escrito a la Dirección de Personal con una antelación mínima de diez días a su utilización, con la conformidad del miembro cedente y el beneficiario.

La interpretación de este artículo se hará, en todo caso, de acuerdo entre los Delegados Sindicales y la Dirección de Personal.

En el caso de que coincida en una misma persona el cargo de Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa, esta persona dispondrá de un crédito adicional de diez horas, en razón de su cargo.

### CAPITULO IV

#### Asuntos económicos

#### Artículo 45. *Períodos de pago.*

En el mes de enero, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, se confeccionará el calendario de pagos, que tendrá carácter provisional hasta la publicación del calendario laboral y la firma del Convenio Colectivo.

#### Artículo 46. *Anticipos.*

Cualquier trabajador tendrá derecho a un anticipo semanal a cuenta del trabajo ya realizado sin que exceda del 90 por 100 del aquél.

Los anticipos se abonarán el jueves de cada semana.

En el caso de que el jueves fuera festivo, el anticipo se abonará el miércoles. Los anticipos podrán ser solicitados hasta el martes a las nueve treinta horas de la misma semana. Pasada dicha fecha, se atenderán en la semana posterior.

#### Artículo 47. *Retraso de devengos.*

Si por avería o por otra causa no pudiera realizarse el cálculo de los devengos en las fechas previstas, la empresa procederá al pago de un anticipo a cuenta.

#### Artículo 48. *Bienios y trienios.*

Los bienios y trienios, con un tope máximo de cinco, empiezan a contar desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

A cada bienio o trienio se le asigna el equivalente a 1.382 pesetas mensuales.

#### Artículo 49. *Pagas extraordinarias.*

Se calcularán de la siguiente forma:

a) Gratificación de verano: Treinta días sobre salario convenio más antigüedad, según la tabla de salarios que figuran en el anexo 3.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer semestre del año.

Esta gratificación se abonará el 14 de julio de 1995.

b) Gratificación de Navidad: Una mensualidad sobre salario real más antigüedad.

Se entiende por salario real a efectos de paga extraordinaria el devengado en la jornada laboral normal con exclusión de las horas extraordinarias y demás devengos.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el segundo semestre del año. Para el cálculo de la paga de Navidad de operarios, se emplearán como base los meses de septiembre, octubre y noviembre. Se abonará el 18 de diciembre de 1995.

c) Gratificación de Pascua: Siete días sobre salario real estándar de un mes.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el primer trimestre del año. Su pago se efectuará la semana anterior a dicha festividad.

La paga de operarios se abonará a razón de cinco días a promedio, más un festivo, más la parte proporcional a siete días de la antigüedad estándar del mes.

Nota.—A efectos de trabajo efectivo, se considera únicamente el realizado dentro de los períodos señalados no incluyéndose en los mismos las situaciones de ILT por enfermedad.

El personal en situación de baja por servicio militar se estará a lo reglamentado para las gratificaciones de Navidad y verano, excluyéndose de estos preceptos la de Pascua.

#### Artículo 50. *Plus de nocturnidad.*

El trabajo realizado por el tercer turno, entre las veintidós y las seis horas, se abonará con un recargo del 30 por 100 sobre el total devengado en las horas comprendidas en el período antes indicado.

#### Artículo 51. *Horas extras.*

Las horas extras se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario real.

La normativa que regirá sobre las mismas y la fórmula a emplear, se detallan en el anexo 3.

#### Artículo 52. *Salario domingos y festivos.*

Se indican en el anexo 3 del Convenio.

#### Artículo 53. *Valores puesto de trabajo.*

Según lo especificado en el anexo 1.

#### Artículo 54. *Retribución.*

Las retribuciones del personal son las detalladas en los anexos 1 y 3 del presente Convenio, quedando incluido en ambas tablas el plus de distancia.

Los domingos y festivos se percibirán de acuerdo con lo especificado en el anexo 3, así como también las pagas extraordinarias y cuyo cálculo se ajustará a la normativa del artículo 49.

Las retribuciones del personal en general sufren un aumento del 4 por 100 para 1995.

#### Artículo 55. *Desplazamiento vehículo propio.*

Los desplazamientos que voluntariamente realice el trabajador con su vehículo para servicio de la empresa, se abonarán a razón de 25 pesetas por kilómetro.

Este importe, se modificara si durante el año hubiese algún aumento en el precio del combustible, para lo cual se reunirá la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Se tomará como base aplicar mínimos, el porcentaje que hubiese aumentado el precio de la gasolina de 96 octanos.

### CAPITULO V

#### Asuntos sociales

#### Artículo 56. *Seguro selectivo de vida y seguro de accidentes.*

Existe un seguro colectivo de vida y seguro de accidentes establecido por la empresa como complemento de previsión, en base a las siguientes condiciones:

- Para poder acogerse al beneficio del seguro colectivo de vida y accidentes debe llevarse como mínimo un año de antigüedad en la empresa.
- La fecha de antigüedad se computará a partir del 1 del mes siguiente a la fecha de entrada.
- Las cuotas del seguro de vida y accidentes serán satisfechas por la empresa en su totalidad.
- El personal que cese en la empresa y el que se jubile por razón de edad reglamentaria o voluntaria, cesarán en el disfrute de los derechos a percibir por el seguro de vida y accidentes.

#### Artículo 57. *Licencias con derecho a abono a salario real.*

Se considerarán faltas al trabajo con derecho a abono a salario real, los casos que se especifican:

- Fallecimiento.**—Tres días naturales: Padres, hijos y cónyuge. Asimismo, cualquier otra persona que conviva con el interesado.
- Fallacimiento.**—Dos días naturales, excepto domingos: Abuelos, nietos, hermanos políticos y naturales, padres políticos e hijos políticos.
- Boda.**—Un día natural: Padres, hijos y hermanos.
- Contraer matrimonio.**—Quince días naturales: El interesado (estos días podrán ser disfrutados cuando el solicitante lo quiera, con posterioridad a la boda dentro del año. En tiempo de vacaciones da derecho a que se tomen los días de vacaciones después de éstas).
- Nacimiento.**—Tres días laborales (sin contar sábados): Hijos.
- f-1) Ingreso en clínica u operación que requiera hospitalización.**—Hasta dos días naturales: Padres, hijos, cónyuge, padres políticos y el interesado. Asimismo cualquier, persona que conviva con el interesado.
- f-2) Pequeñas intervenciones quirúrgicas o asistencia imprevista al servicio de urgencias en horas de trabajo.**—Hasta un día natural (en los casos que afecte al interesado este permiso se puede ampliar hasta dos días): Padres, hijos, cónyuge y el interesado. Asimismo, cualquier persona que conviva con el interesado.
- Cambio de domicilio.**—Un día natural: El interesado.
- Asistencia por prescripción facultativa a especialistas médicos, incluyéndose también los casos de análisis de sangre y radiografías.**—Hasta veintidós horas anuales: El interesado.

Tendrá esta misma consideración la visita al médico de cabecera, cuyo resultado sea la prescripción mediante volante de visita a especialista, análisis de sangre o radiografías.

Para la gestión de este apartado se confeccionará un impreso/justificante que se deberá cumplimentar en cada caso.

Los casos que puedan dar lugar a dudas así como los que, razonablemente, necesiten superar el tope marcado, serán resueltos de acuerdo entre el Comité de Empresa y Dirección de Personal.

Los casos contemplados en este artículo son de aplicación al personal que en el momento de producirse el hecho causante esté en situación activa dentro de la empresa.

Cuando en los apartados a), b), e), f), el trabajador tenga que desplazarse fuera de la isla, tendrá derecho a dos días naturales más de los establecidos.

En el apartado a), dos días de licencia deberán ser laborables, no considerándose como tal los sábados.

Todas las licencias relacionadas, deberán ser debidamente justificadas para su abono.

#### Artículo 58. *Permisos no abonables.*

Se entiende por permiso no abonable, aquel que por cuestiones justificables, de carácter personal, necesite un período máximo de treinta días naturales para resolverlo.

En este caso el permiso no podrá ser computado como excedencia ni existirá ninguna pérdida de los derechos adquiridos.

Cualquier permiso o licencia deberá ser debidamente justificado.

En caso de permiso no abonable, la empresa dará la baja al trabajador con respecto al INSS. La decisión de la empresa, a la hora de conceder el permiso, será inapelable.

#### Artículo 59. *Personal femenino.*

Bajo recomendación médica se proporcionará a la mujer embarazada un trabajo no a destajo, cobrando el jornal promedio de los últimos tres meses.

Si las condiciones de trabajo no fueran las más adecuadas a su estado, pasará a una Sección donde las condiciones no le sean nocivas.

La mujer embarazada que dé a luz en período de disfrute de vacaciones, interrumpirá las mismas, terminando de disfrutarlas cuando cause alta de maternidad, de común acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

#### Artículo 60. *Bajas por enfermedad.*

En caso de baja de enfermedad que se produzca una hospitalización de, al menos, cuarenta y ocho horas naturales, la empresa abonará la diferencia hasta el 100 por 100 del salario real durante un período máximo de sesenta días.

En los casos de que el obrero por falta de camas en la residencia sanitaria, fuere trasladado a hospitalización domiciliar, se considerará comprendido en este apartado de baja por enfermedad, el oportuno justificante en el que debe hacerse constar la causa del traslado.

Se incluye dentro de este apartado los casos de fracturas importantes que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas.

En los casos de dudas en la aplicación de este artículo, se requerirá informe del Servicio Médico de Empresa.

Se excluyen de este artículo los casos de maternidad.

El personal que estuviera de baja por ILT durante el período de vacaciones, percibirá el 100 por 100 de su salario correspondiente al mismo.

#### Artículo 61. *Bajas por accidente de trabajo.*

Se abonará al personal que cause baja por accidente de trabajo, el 100 por 100 de sus haberes, que debería percibir normalmente, trabajando.

Después de tres meses en situación de ILT por accidente de trabajo, seguirá manteniéndose el promedio del último mes en activo.

#### Artículo 62. *Sección Cultural y Deportiva.*

La empresa tiene fundada una Sección Cultural y Deportiva, y cuyo objeto es contribuir a la formación cultural y deportiva y al esparcimiento del personal y fomentar el trabajo cordial entre los compañeros de trabajo y familiares. Para atender a sus necesidades económicas la Sección cuenta con las cuotas mensuales del personal y la aportación de la empresa para alcanzar los máximos fines culturales y deportivos que sus medios económicos permitan.

Dada la contribución de los trabajadores en esta Sección Cultural y Deportiva, éstos deberán estar representados en la misma con dos miembros del Comité de Empresa.

Anualmente y de acuerdo con sus medios, la Sección Cultural y Deportiva confeccionará la distribución de los importes a conceder por becas para facilitar el desarrollo del deporte.

Para la distribución de las becas de estudios se formará una Comisión de cuatro miembros, de los cuales dos pertenecerán al Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Como ayuda económica concederá a todos los productores 5.000 pesetas mensuales para cada hijo minusválido reconocido por el INSS.

#### Artículo 63. *Cantina.*

Se formará una Comisión compuesta por un miembro de la Dirección y otro del Comité de Empresa, para tratar los temas relacionados con la cantina.

**Artículo 64. Turnos de trabajo.**

Con el fin de que puedan turnarse el cuidado de los hijos, la empresa procurará adaptar a los trabajadores (cónyuges) en diferentes turnos de trabajo, dentro de las posibilidades de trabajo, salvo renuncia de los interesados.

**Artículo 65. Faltas.**

A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción y omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestas por las disposiciones laborales vigentes y en particular por la reglamentación de trabajo para la industria sidero-metalúrgica.

**Artículo 66. Retiro voluntario.**

La empresa abonará a sus trabajadores que voluntariamente se jubilen las siguientes cantidades según la edad:

- A los cincuenta y nueve años: 900.000 pesetas.
- A los sesenta años: 800.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 600.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 490.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 340.000 pesetas.

**Artículo 67. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales para conocimiento del personal en general deben estar señaladas antes del 1 de mayo de cada año.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables.

Para 1995, se acuerda establecer el disfrute de las vacaciones y de los puentes de trabajo (excedente de las mil ochocientas horas de jornada anual), según el siguiente calendario:

Abril: Días 10, 11 y 12.

Se acuerda establecer dos períodos de vacaciones, con el ánimo de que la fábrica pueda estar en funcionamiento el máximo de días posibles, que son los siguientes:

- Primer período: Del 24 de julio al 21 de agosto, ambos inclusive.
- Segundo período: Del 7 de agosto al 1 de septiembre, ambos inclusive.

El personal, dentro de cada Sección escogerá el período que prefiera de manera que quede aproximadamente un 50 por 100 de la plantilla trabajando en cada período.

Este calendario de vacaciones es para 1995, por motivos de producción.

Las personas que deseen cambiar sus vacaciones a otro período, podrán solicitarlo al departamento de personal.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario real estándar.

El cálculo para operarios se hará a razón de veintidós días a promedio, más antigüedad estándar, más el promedio mensual de domingos y festivos.

Por cada bienio o trienio que tenga el trabajador al iniciar las vacaciones la empresa le abonará, en concepto de premio de antigüedad, un día de salario real más antigüedad.

El salario y premio de vacaciones serán proporcionales a los días de trabajo realmente trabajados desde el 1 de enero anterior a la fecha de su disfrute, computando a estos efectos, como días trabajados, los de ausencia por enfermedad o accidente, pero no las ausencias injustificadas.

El personal que al inicio de las vacaciones se encuentra en situación de baja por accidente de trabajo, al ser dado de alta, disfrutará las vacaciones, señalándose las fechas del disfrute de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, dentro del mismo año natural.

La empresa, dentro del año en curso, facilitará el disfrute y cobro de las vacaciones en fecha distinta de la acordada en convenio, en las siguientes situaciones:

- a) En caso de enfermedad común con hospitalización con cargo a la Seguridad Social, y por el tiempo en que esté efectivamente internado en establecimiento hospitalario, más una convalecencia posterior a quince días, en propio domicilio.
- b) En caso de intervención quirúrgica precedida de hospitalización, se contarán los días de hospitalización anteriores y posteriores a la intervención, más una convalecencia posterior de hasta quince días, en propio domicilio.
- c) En los casos de parto, se contarán únicamente los días de hospitalización.
- d) Los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización se consideran excluidos.
- e) En los casos de accidente no laboral, se estará a lo detallado en los apartados a), b) o d). Se incluyen dentro de este beneficio los casos

de fracturas importantes (brazos, piernas, columna, cráneo y costillas) que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas.

f) Todas estas situaciones tendrán como límite la cantidad de vacaciones acordadas por convenio, y deberán ser justificadas con documento de la Seguridad Social.

g) Los casos detallados en los apartados anteriores a), b), d) y e), sólo tendrán esta consideración cuando coincida con los días de vacaciones acordadas por convenio.

h) Las delegaciones comerciales podrán disfrutar las vacaciones anuales en la fecha que consideren más conveniente a sus fines comerciales, dentro de las costumbres de la provincia donde estén establecidas. Deben quedar establecidas las fechas del disfrute de las vacaciones anuales, antes del 1 de abril de cada año.

i) Las vacaciones y puentes de trabajo serán negociados en su distribución en el primer trimestre de cada año natural.

**Artículo 68. Hermandad 1/4 de Siglo.**

La empresa para premiar a los productores pertenecientes a la Hermandad 1/4 de Siglo, formada por el personal que lleva como mínimo veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa, establece un premio que se concederá en el momento de su jubilación.

Este premio tendrá como bases las que a continuación se detallan:

**Primero.—Normativa:**

- a) Será indispensable estar en situación de alta en la empresa para su percepción.
- b) Importe mínimo del premio (veinticinco años ininterrumpidos de servicios): 150.000 pesetas.
- c) Por cada año de antigüedad, se concederán 15.000 pesetas.
- d) El tope máximo de pesetas a percibir será de 325.000 pesetas.
- e) Las cantidades a que sea acreedor un miembro de la Hermandad serán percibidas a la fecha de su jubilación, considerándose como edad mínima a partir de los sesenta años.
- f) Los casos de incapacidad total y absoluta para toda clase de trabajo, siempre que pertenezca a la Hermandad 1/4 Siglo, considerándose como fecha aquélla en que produzca la citada calificación oficial, del organismo competente.
- g) En caso de fallecimiento del perceptor, será liquidada a sus herederos legítimos la cantidad que le pudiera corresponder según apartados a), b) y c).

**Segundo.—Situaciones anteriores:**

a) Al personal que pertenece a la Hermandad 1/4 de Siglo y que en fecha 31 de diciembre de 1984 se encuentra en la situación de jubilado, recibiendo un complemento de pensión se le reconocen los derechos actuales, hasta dicha fecha, quedando a partir de la misma nulo cualquier aumento en las cantidades que perciben.

b) Al personal que actualmente percibe pensión por viudedad se le reconocen los derechos actuales hasta la fecha 31 de diciembre de 1984 quedando nulo todo aumento a partir de dicha fecha.

c) A partir del 1 de enero de 1985 queda suprimido el derecho a percibir viudedad.

**Disposición adicional primera. Revisión salarial.**

Si al 31 de diciembre de 1995 la inflación anual del IPC fuese superior al 4 por 100 se practicará una revisión en el exceso con efectos retroactivos al 1 de enero de 1995.

**Disposición adicional segunda. Formación profesional.**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear una comisión paritaria de formación que se dedicará a tareas de formación profesional, al estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la formación profesional, al estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la formación y el reciclaje de trabajadores dentro del marco de este convenio.

**Disposición adicional tercera. No discriminación.**

No podrá existir discriminación de las personas, ni positiva ni negativa, en razón de su sexo.

Se atenderá, por tanto, a la capacidad de las personas para desempeñar una labor o puesto de trabajo, sin que tenga influencia en ello su condición masculina o femenina.

Disposición adicional cuarta. *Premio a las sugerencias por mejora de métodos.*

Tiene carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso del trabajo productivo, bien de seguridad, productividad o calidad mediante modificación, supresión o simplificación de alguna fase del proceso.

Sistema.—El trabajador presentará por escrito las sugerencias al Comité de Empresa, el cual las hará llegar al Jefe de Fabricación.

Premio.—Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible, a juicio de la Dirección, se establecerá un premio único e irreplicable que consistirá en un 15 por 100 del ahorro efectivo producido en una anualidad, con el tope de una mensualidad de salario real.

En casos especiales en los que se produjeran ahorros muy significativos, se estudiarían conjuntamente entre empresa y Comité la mejora de este premio.

Ambito.—Están excluidos del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (Departamento de Métodos, Organización, Jefes, Encargados, etc.).

Disposición adicional quinta. *Conversión de contratos.*

Para 1995 queda acordado que un mínimo de 12 contratos de trabajo temporales se convertirán en fijos a su vencimiento.

#### ANEXO 1

##### Valores hora puestos de trabajo 1995

##### *Precios provisionales. Nota general*

A partir del 1 de junio de 1987 quedan nulas todas las primas y gratificaciones de trabajo, por haber sido incluidas en los nuevos valores hora que establece el actual Convenio.

Precios provisionales: Son aquellos que se establecen cuando un trabajo presenta dificultades anormales que obliguen a reconsiderar los tiempos y precios.

El precio que puede ser establecido por esta circunstancia precisa la aprobación de la Sección de Tiempos, y solamente sirve para dicho trabajo o partida.

Parar mejor detalle se indica que de repetirse nuevamente la misma clase de trabajo y presentar anomalías, es necesario establecer un nuevo precio provisional, con la aprobación de la Sección de Tiempos, pues no es válido ningún precio provisional anterior.

Nota-adaptaciones complementarias: En todas las Secciones de la empresa se detallarán aquellas piezas o griferías que por las circunstancias concurrentes en su día (estado de las piezas, cantidad a fabricar, frecuencia por el operario en dicho trabajo, etc.) precise el trabajador de un periodo de adaptación complementario.

A tal fin, serán relacionados en cada Sección aquellos casos que puedan constituir objeto de este estudio para su aprobación por el Departamento Técnico.

##### *Sección Tornos*

Servicios auxiliares, Ayudante almacén, limpieza tricloro, torno Berdini, torno Dinn.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Tornos CNC, tornos revólver, tornos IME, Auxiliares tornos-automáticos, taladradoras y roscadores, máquinas transferts.

Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

##### *Sección Metalistería*

Curvar en máquina Banning, carear-trocear-uitar rebabas, taladradoras, tornos revólver, trabajos varios normales en bancos y tornos, trabajos recuperación en bancos y tornos, probado P/E.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Soldadura Manual y semiautomática.

Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

##### *Sección Fundición*

Noyos, retoque noyos, pintado, montaje noyos, preparación alambres, control de salida, bombos ...

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Noyos y rascado noyos, desbaste banda y disco, preparación de arenas ...

Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

Mantenimiento sección, recuperación metales, preparador máquina noyos.

Grupo 3. Valor normal: 579,75. Valor óptimo: 811,65.

Coquillero manual, coquilladoras, baja presión, cortar coladas, hornos refinería, tochero.

Grupo 4. Valor normal: 596,97. Valor óptimo: 835,75.

Jefe de equipo. Valor normal: 667,34. Valor óptimo: 887,56.

##### *Sección Prensas*

Cortar tiras y cuadros, selección arandelas, servicios auxiliares, taladradora mesa, prensas troquelar, vibrador Wasch.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Prensas forjar.

Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

##### *Sección Plásticos*

Máquinas inyectar plásticos, eliminación coladas, metalizado plástico, pintado, serigrafiado, tampografiado, mecanizado plástico, esmerilado, pulido, pegado, recocido plásticos, presecado, trituración material, molino mezclado.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Preparador máquina inyectar (G-4).

Grupo 4. Valor normal: 596,97. Valor óptimo: 835,75.

Jefe de equipo. Valor puesto de trabajo: 836,13.

##### *Sección Esmerilado y Pulido*

Limpieza aspiradores, auxiliar RK.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Fabricación pasta.

Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

Pulido máquina automática, maquinista RK.

Grupo 3. Valor normal: 579,75. Valor óptimo: 811,65.

Recuperación, esmerilado Loser y Mape, pulir y repulir manual, soldadura Argón.

Grupo 4. Valor normal: 596,97. Valor óptimo: 835,75.

Jefe de equipo Es.Pu. (G-6). Repulido y verificado, mantenimiento y preparador (G-6).

Grupo 6. Valor normal: 728,16. Valor óptimo: 956,35.

##### *Sección Galvano*

Inspec. pulido y colgar piezas, desniquelar y descromar, maquinista cromo, inspección cromo y descolgar, repulir cromo, mantenimiento planta, servicios varios.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Jefe equipo. Valor normal: 596,97. Valor óptimo: 835,75.

##### *Sección Tratamientos*

Carga y descarga de bastidores, despintar, servicios auxiliares, limpieza Tricloro, chorreado.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Satinar.

Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

Verificación.

Grupo 3. Valor normal: 579,75. Valor óptimo: 811,65.

Pintar, baños latón pulido y oro, baño de cromo negro, supervisor baños.

Grupo 4. Valor normal: 596,97. Valor óptimo: 835,75.

Jefe de equipo.

Grupo 5. Valor normal: 628,21. Valor óptimo: 879,49.

##### *Sección Montaje*

Montar y verificar, recuperación, empaquetado, máquinas automáticas, soldadura, verificar estanqueidad y caudal.

Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

Mando línea PSB, máquina automática montar.  
Valor puesto de trabajo: 835,80.  
Jefe de equipo. Valor puesto de trabajo: 879,85.

#### Sección Expediciones

Precintador, báscula, control muelle, paletizar, preparador pedidos, embalador, carretillero, ubicador.  
Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.  
Polivalente expediciones. Valor normal: 628,21. Valor óptimo: 879,49.  
Supervisor Jefe equipo. Valor puesto de trabajo: 956,35.

#### Sección Almacenes

Peón almacenes.  
Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,76.  
Auxiliares almacenes, clasificador piezas.  
Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.  
Almaceneros (G-5).  
Grupo 5. Valor normal: 628,21. Valor óptimo: 879,49.

#### Sección Servicios

Pintor, Carpintero, Albañil, personal limpieza. Valor puesto de trabajo: 554,76.

Jefe de equipo. Valor puesto de trabajo: 811,70.

#### Sección Control de Calidad

Control 100 por 100 sección.  
Grupo 1. Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.  
Control 100 por 100 RCP, insp. volante sección, insp. rechaces y devol.  
Grupo 2. Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.  
Inspector general Int. Sec.  
Grupo 3. Valor normal: 579,75. Valor óptimo: 811,65.

#### Profesionales

Oficiales de 1.ª		Oficiales de 2.ª		Oficiales de 3.ª	
Actividad	Precio	Actividad	Precio	Actividad	Precio
60	728,16	60	706,28	60	687,55
61	739,76	61	717,83	61	697,58
62	751,24	62	728,79	62	708,19
63	762,32	63	739,76	63	718,81
64	774,04	64	750,74	64	729,46
65	785,32	65	761,73	65	740,11
66	796,77	66	772,65	66	750,74
67	807,90	67	783,64	67	761,39
68	819,54	68	794,62	68	771,98
69	830,83	69	805,59	69	782,64
70	842,32	70	816,55	70	793,16
71	853,62	71	827,52	71	803,95
72	865,06	72	838,48	72	814,55
73	876,38	73	849,44	73	825,16
74	887,82	74	860,41	74	835,81
75	899,13	75	871,40	75	846,47
76	910,60	76	882,35	76	857,09
77	921,89	77	893,31	77	867,36
78	933,34	78	904,28	78	878,36
79	944,65	79	915,27	79	889,16
80	956,35	80	926,65	80	901,63

Los Oficiales de las Secciones de Maquinaria y Mantenimiento quedarán con valores fijos actividad 80.

Los Oficiales de Tornos serán situados dentro de la escala de valores correspondientes a su categoría.

Prima de disponibilidad.—El personal operario (profesionales) de mantenimiento en base a las características de su servicio, que les hace estar disponibles a cualquier hora y en cualquier día para suplir todo tipo de eventualidades que puedan surgir, percibirán como compensación una prima de 33 pesetas, por hora trabajada.

Esta prima, que será considerada a todos los efectos económicos, excepto para la nocturnidad, es característica de la Sección, no de la persona. Es decir, que la percibirá la persona que esté en mantenimiento, dejándola de percibir al cambiar de Sección.

Prima de precisión.—El personal operario (profesionales) de la Sección de Maquinaria percibirán, en base a las especiales características de precisión y ajuste de su trabajo, una prima de 33 pesetas, por hora trabajada.

Esta prima tendrá las mismas características que la descrita en el apartado anterior.

#### ANEXO 2

#### Al texto del Convenio Colectivo sindical que afecta a la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima»

La continua modificación de los métodos de trabajo y la programación de trabajos inherentes a la estructura específica de nuestra empresa, imponen una nubilidad a nuestra plantilla, que incluso puede ser en algunos casos considerable.

En su consecuencia, aparte del derecho de la empresa a promover dichos cambios, se debe conceder al personal afectado unos períodos de adaptación-formación y dictar normas complementarias que regulan todo ello, así como salvaguardar los perjuicios económicos que por las razones expuestas pudieran afectar al trabajador.

Se clasificarán en los siguientes conceptos:

- 1.º Período de adaptación y régimen económico para el personal de nueva entrada.
- 2.º Período de adaptación y régimen económico para el personal que presta sus servicios en la empresa y sufre nubilidad.

Se exceptúan los siguientes casos:

- 1.º Personal profesional de oficio. No entra en ninguno de los términos expresados en este anexo.
- 2.º Personal de nueva entrada, que hubiese trabajado con anterioridad en la empresa y en la misma especialidad a que es destinado. No entra tampoco en ninguno de los términos expresados en este anexo.
- 3.º El personal de nueva entrada o el que presta sus servicios en la actualidad, en el caso de ser destinado a cualquier puesto de trabajo no relacionado en la relación que figura en este anexo, es debido a que para dichos puestos de trabajo no se requiere ninguna especialidad, y su período de adaptación-formación es tan solo de uno a tres días como máximo. En este caso el productor percibirá el valor normal señalado al puesto de trabajo desde el momento de su incorporación al mismo.

Lo detallado en los apartados 1.º y 2.º necesita ser regulado con mayor detalle por unas normas, las cuales citamos a continuación.

Normas para el primer concepto.—Se establecen las siguientes normas para el personal de nueva entrada:

- a) Cuando el trabajador entra en la empresa y es destinado a cualquier Sección, seguirá el proceso de formación-adaptación señalado en la escala detallada en el anexo 2.
- b) Si el personal de nueva entrada antes de terminar su período de formación-adaptación fuese trasladado de Sección, conviene distinguir:

1. Cuando su traslado es por un período no superior a quince días. Entonces el productor sufre una interrupción en su fase inicial y percibe durante dichos días el jornal promedio que venía obteniendo en las fases de formación que se hallaba en el puesto donde inició su adaptación.
2. Cuando el cambio es superior a quince días, debe iniciarse el período de formación-adaptación correspondiente al nuevo puesto de trabajo destinado, según la escala detallada.

Normas para el concepto número dos.—Se establecen las siguientes normas para el personal que presta sus servicios en la empresa:

- a) Cuando el productor pasa a ocupar un puesto distinto del habitual puede ser para:

1. Ocupar puesto nuevo dentro de la misma o distinta Sección, pero que le es habitual, o que requiera poca adaptación. En este concepto se calcula el tiempo máximo de una semana.

Para casos detallados en este apartado, el productor percibirá durante dicha semana el promedio jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período percibirá el producto de su trabajo como destajista y en el caso de ser puesto de trabajo con valor asignado, obtendrá el valor del mismo al precio normal.

2. Cuando el productor pase a ocupar dentro de la misma sección o distinta, nuevo puesto de trabajo, y para el cual no tiene especialización. Para los casos comprendidos en este apartado se distinguen:

a) Cuando el período de adaptación es de treinta días.

Para estos casos el productor percibirá durante dicho período el promedio del jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período, el personal destajista percibirá el producto de su trabajo. En el caso de puesto de trabajo con valor asignado, percibirá el valor asignado, percibirá el valor del mismo al precio normal y a partir de los treinta días.

b) Cuando el período de adaptación es superior a treinta días. En este caso el productor percibirá durante el período de treinta días, el promedio del jornal que venía obteniendo. Transcurrido dicho período de treinta días, se someterá a las fases de adaptación posteriores a los treinta días iniciales, que estarán señalados y debiendo de seguir el proceso estipulado, en todos sus términos.

Esta norma se adopta igualmente para el personal destajista, como, para el personal que pueda pasar a ocupar puesto de trabajo con valor asignado.

Normas varias:

1. Todo productor de, una vez finalizado el período de adaptación, pasará a percibir el producto de su trabajo.

2. El período de adaptación puede ser acordado a petición del productor interesado, por haber adquirido la especialidad en tiempo inferior al señalado.

3. Cuando el trabajador dentro de la Sección donde presta sus servicios, efectúa trabajos en diversos puestos de la misma, consecuencia de circunstancias dictadas por el trabajo, deberá percibir el valor de cada uno de los puestos de trabajo ocupados durante la jornada y por el tiempo correspondiente al servicio prestado en cada una de ellas.

4. Dados los avances tecnológicos, implantación de nuevos utillajes, instalación de nueva maquinaria, los períodos de adaptación señalados, serán revisados cada tres meses.

Cuando por los motivos expuestos así se procediera, se comunicará al Comité de Empresa para su conocimiento.

Caso de existir disconformidad se procederá a su revisión por la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

#### Períodos de formación para el personal de nueva entrada en Sección Fundición

Coquilla:

Primera y segunda semanas: Valor puesto de trabajo, 70 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta, quinta y sexta semanas: 40 por 100 sobre valor asignado a la producción.

Séptima, octava y novena semanas: 25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Décima, undécima y duodécima semanas: 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tochos:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Hornos:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 80 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Noyos:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 70 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Desbaste:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 35 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta y quinta semanas: 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Inyectado:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Rascado:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Corte coladas:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 70 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Verificación salidas:

Primera semana: Valor normal puesto de trabajo.

#### Períodos de formación del personal de nuevo ingreso en la Sección de Tornos

Taladradoras:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Torno Berdini:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 15 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

FF:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 15 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Transfers:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Caballería y Revólver:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

#### Períodos de formación del personal de nuevo ingreso en Sección Prensas

Prensa de troquelar en frío:

Primer día: Valor normal puesto de trabajo.

Segundo y tercer días: 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarto, quinto y sexto días: 20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Prensa de troquelar en caliente:

Primero, segundo, tercero y cuarto días: Valor normal puesto de trabajo, 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Quinto y sexto días: 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Séptimo, octavo y noveno días: 20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Taladradora de mesa:

Primero, segundo y tercer días: Valor normal puesto de trabajo, 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarto y quinto días: 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

#### Períodos de formación profesional para el personal de nuevo ingreso en la Sección de Mantenimiento

No existen períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en esta Sección, ya que es condición indispensable para pertenecer a la misma ser profesional de oficio en algunas de las especialidades que requiere dicha Sección.

#### Secciones, maquinaria. Diseño y mantenimiento

1. Generalidades.—Se seguirán dos sistemas para el pago de las primas atendiendo a la naturaleza de los trabajos. Estos se dividen en dos grupos fundamentales:

- Trabajos con proceso determinado.
- Trabajos con proceso indeterminado.

En el grupo a) se incluyen aquellos trabajos que son medibles y llevan tiempos fijos para sus fases bien con los tiempos en vigor, bien estimados por el responsable correspondiente a cronometrador.

En el grupo b) se incluyen aquellos trabajos de reparación incorrecta, montaje o modificaciones varias, construcciones de prototipos y utillaje de pruebas, etc., y en general todos aquellos cuya preparación, estimación o control de tiempos no sea rentable realizar.

2. Sistema de pago:

Grupo a): Los trabajos irán valorados en puntos Bedeaux, pagando la actividad directamente proporcional a la escala de valores de puesto de trabajo establecidos.

Grupo b): En dichos trabajos se apreciará la actuación personal del operario durante su ejecutoria y se valorarán en término medio observado en el mismo, de acuerdo con la siguiente escala:

Tipo de actuación	Actividad a pagar
Normal .....	60
Buena .....	65
Muy buena .....	70
Superior .....	75
Óptima .....	80

#### Descripción de conceptos sobre actuaciones medias

##### Tipo de actuación y circunstancias que deben concurrir

1. Normal.—Movimientos lógicos sin reflejo de rapidez. Actuaciones sin censura pero poco agradecidas, se limita a cumplir. Consultas y desplazamientos 60 por 100 trabajo real, debe retocar alguna parte mal hecha o mal interpretada.

2. Buena.—Aporta iniciativa que disminuye las consultas, durante el trabajo se aprecia buen ritmo, el trabajo real es cuando menos del 50 por 100 del tiempo empleado. Trabaja totalmente dentro de las exigencias máximas permisibles.

3. Muy buena.—Clara interpretación del trabajo. Durante la ejecución se aprecia un ritmo alto, pone una clara aportación a la exigencia urgente del trabajo. El trabajo real es superior al 75 por 100 del tiempo empleado. Trabaja dentro de las exigencias mínimas permisibles.

4. Superior.—La actuación durante el trabajo real aprovecha el máximo de medios. Supera las dificultades de ejecución con medios propios. Apenas obtienen desplazamientos por su iniciativa personal, siendo prácticamente total el trabajo real y el tiempo empleado.

5. Óptimo.—Dentro de la actuación anterior concurren circunstancias, grado de dificultad en la ejecución, que lo pueden convertir en verdaderamente excepcional.

#### Períodos de formación profesional para el personal de nueva entrada en la Sección de Maquinaria

No existen períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en esta Sección, toda vez que es condición indispensable para pertenecer a la misma ser profesional de oficio, en alguna de las especialidades que requiere dicha Sección.

#### Períodos de formación profesional para el personal de nuevo ingreso en la Sección de Pulimento

Pulidora Haus, pulidora Haus-RK:

Primera semana: Percibirán el valor normal del puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).

Pastas especiales Hau, pasar piezas por ácido, bombos:

Primero y segundo días: Percibirán el valor normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).

Esmerilador banda Mape y Loser:

Primera, segunda, tercera y cuarta semanas: Percibirán el puesto normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).

Quinta, sexta, séptima y octava semanas: Percibirán la producción realizada más el 60 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Novena, décima, undécima y duodécima semanas: Percibirán la producción realizada más el 40 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta semanas: Percibirán la producción realizada más el 25 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Decimoséptima, decimoctava, decimonovena y vigésima semanas: Percibirán la producción realizada más el 10 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

#### Períodos de formación profesional para el personal de nuevo ingreso en la Sección de Pulimento

Pulidor p. manual:

Primera, segunda, tercera y cuarta semanas: Percibirán el valor normal del puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interior trasladado).

Quinta semana: Percibirán la producción realizada más el 50 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Sexta semana: Percibirán la producción realizada más el 40 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Séptima semana: Percibirán la producción realizada más el 30 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Octava semana: Percibirán la producción realizada más el 20 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

Novena semana: Percibirán la producción realizada más el 10 por 100 de bonificación sobre valor asignado a la producción.

#### Períodos de formación del personal de nueva entrada en Sección Galvano

Picado de percheros: Dos días, valor normal puesto de trabajo.

Colgar y descolgar piezas en percheros: Dos días, valor normal puesto de trabajo.

Máquina tricolor: Cinco días, valor normal puesto de trabajo.

#### Períodos de formación para el personal de nueva entrada en Sección Metalistería

Trabajos varios manuales en bancos:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Trabajos varios en máquinas simples:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Trabajos varios de soldar, curvar, en máquinas automáticas:

Primera y segunda semanas: Valor normal puesto de trabajo, 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Trabajos varios en recocer tubos, trocear tubos, enderezar, quitar rebabas, etc.:

Primer y segundo días: Valor normal puesto de trabajo.

Tercer, cuarto y quinto días: 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

#### Períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en Sección de Almacenes

Almaceneros, Ayudantes de Almacén.—El ingreso del personal en Sección de Almacenes para solicitar plazas de Almacenero o Ayudante de Almacén, estará sujeto a:

Aprobación de los exámenes requeridos para cubrir la plaza.

A partir del momento en que sea admitida en la sección percibirá el valor señalado para dicho puesto de trabajo.

Peones especializados.—El ingreso de personal en categoría de peones especializados, al servicio de almacenes, será cubierto previa condición que se señala:

Saber leer y escribir.

Conocimiento de las operaciones elementales de aritmética.

A partir del momento en que sea admitida en la Sección percibirá el valor hora señalado para dicho puesto de trabajo.

#### Período de formación para el personal de nueva entrada en Sección de Montaje

Montar y verificar, mando línea PSB, máquina monturas: Cuatro semanas.

Recuperación: Cuatro semanas.

Jefe de Equipo: Cuatro semanas.

Empaquetado: Cinco semanas.

Primera semana: Valor puesto de trabajo.

Segunda semana: 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Tercera semana: 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Cuarta semana: 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Quinta semana: 20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

#### Períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en la Sección de Servicios

Pintor, Carpintero, Albañil, Personal Limpieza y Jefe de Equipo: No procede la existencia de períodos.

#### Períodos de formación para el personal de nueva entrada en Sección Control de Calidad

Control 100 por 100: Una semana, percibirán en su período de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.

Operaciones de control con calibre de paso o no paso. Operaciones de discernir a vista buena y mala en fase simple y defectos fácilmente detectables de fundición, prensas, etc.: Tres días, percibirá en su período de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.

Inspectores volantes de sección. Deben tener conocimiento previo de la Sección: Dos meses, percibirá en su período de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.

Inspectores de Secciones de acabado final (Premontaje y Montaje final). Deberá conocer en su período de formación una considerable gama de operaciones de montaje: Dos meses, percibirá durante su período de formación el valor normal del puesto de trabajo.

Inspectores de recuperación cuya decisión implique el rechace o recuperación:

1.º No deberá admitirse personal que no proceda del servicio de inspección.

2.º Conveniente se dedique a ello el Inspector que haya trabajado en la Sección, que aparte el mayor porcentaje de piezas defectuosas.

3.º Se considera suficiente el período de tiempo de quince días para completar su formación. Percibirá durante su adaptación el valor normal del puesto de trabajo.

Inspectores generales de C. de calidad. Dedicados en toda la empresa con misión de información y corrección. Con autoridad para detener la fabricación que no esté de acuerdo con las marcas de calidad o impedir que se prosiga.

1.º Deberá proceder del servicio de inspectores.

2.º Seguirá un período de formación especial en el que se le entrenará durante quince días, en cada una de las Secciones que forman la empresa, excepto la de origen del Inspector.

#### Período de formación para el personal de nueva entrada en Sección de Plásticos

Inyectado de plásticos: Cuatro semanas, percibirá el salario correspondiente al valor normal del puesto de trabajo.

Esmerilado, mecanizado, pulido, pintado, serigrafiado, tampografiado: Dos semanas, percibirá el salario correspondiente al valor normal del puesto de trabajo.

Triturado, presecado, molino mezclado: Dos días, percibirá el salario correspondiente al valor normal del puesto de trabajo.

#### Períodos de formación para el personal de nuevo ingreso en la Sección de Expediciones

Jefe de Equipo, Supervisor: Se determinará en el momento oportuno porque está supeditado al grado de formación del operario elegido.

Precintador, báscula, control muelle, paletizar: Quince días, valor normal del puesto de trabajo.

Preparador pedidos, Carretillero-Ubicador: Siete días, valor normal del puesto de trabajo.

Embalador: Diez días, valor normal del puesto de trabajo.

#### Sección polivalentes

Polivalentes generales, intersección en período de formación:

De cero a tres meses.—Valor normal: 554,76. Valor óptimo: 776,66.

De tres a seis meses.—Valor normal: 573,50. Valor óptimo: 802,90.

De seis a nueve meses.—Valor normal: 579,75. Valor óptimo: 811,65.

De nueve a doce meses.—Valor normal: 596,97. Valor óptimo: 835,75.

Liv. generales intersección: Valor normal: 628,21. Valor óptimo: 879,49.

Jefe de equipo: 839,86 valor puesto de trabajo.

1. Período de formación del polivalente (Personal entra del exterior).

1.1 Durante el período de formación, el polivalente irá percibiendo los salarios indicados para cada tiempo de formación, si los resultados de su aprendizaje y producción de trabajo se consideran normales.

1.2 Se entiende por aprendizaje y producción de trabajo normal, los períodos de formación y producción por hora de trabajo, señalados para los puestos de trabajo de cada Sección en el anexo número 2 del Convenio Colectivo vigente.

1.3 El polivalente de nueva entrada, procedente del exterior, será formado inicialmente en una Sección determinada, para considerarla profesionalmente como Sección de origen. A continuación se le instruirá en las restantes Secciones de la empresa.

1.4 Durante su formación, percibirá el valor hora señalado a la actividad 70, en la escala de valoración correspondiente a cada período de formación.

1.5 Escala de valoración:

	Actividades				
	60	65	70	75	80
De cero a tres meses .....	554,76	610,57	666,23	721,89	776,70
De tres a seis meses .....	573,50	630,55	687,83	745,16	802,90
De seis a nueve meses .....	579,75	637,97	696,15	754,32	811,03
De nueve a doce meses .....	596,97	656,28	716,09	775,93	836,08

1.6 Cuando el polivalente sea de nuevo ingreso, procedente del personal de plantilla, de fábrica percibirá el salario que venía obteniendo en su Sección de origen, mientras dure su formación profesional.

2. Cuando el polivalente trabaja en su Sección de origen.

2.1 Cuando el polivalente trabaja en su sección de origen, debe mantener la producción de trabajo que habitualmente realizaba.

2.2 Al trabajar el polivalente en la Sección de origen percibirá la producción realizada y como prima, la diferencia existente entre el valor óptimo de la Sección y el de la escala de polivalente.

2.3 Escala de valoración:

	Actividades				
	60	65	70	75	80
Escala de valoración .....	596,97	656,28	716,09	775,93	836,08

2.4 Ejemplo:

El polivalente que obtiene por su actividad habitual (75) percibe lo que le corresponde por el valor señalado en su Sección a la producción realizada y como prima lo indicado en el apartado 2.3, es decir, la diferencia del óptimo de su sección.

2.5 Cuando el polivalente que trabaja en su Sección de origen por causas imputables a él obtiene un rendimiento inferior a lo habitual, debe de percibir el trabajo realizado de acuerdo con el valor señalado a la producción en su Sección y como prima, la diferencia existente entre la actividad en su Sección y la misma actividad indicada en la escala de polivalentes.

2.6 Ejemplo:

El polivalente esmerilador habitualmente desarrolla en su sección la actividad de 75 y por causas imputables a él desarrolla la actividad de 65:

Escala de valoración esmerilador:

	Actividades				
	60	65	70	75	80
Escala de valoración .....	596,97	656,28	716,09	775,93	836,08
Polivalente .....	628,21	690,67	752,64	816,11	879,85

Debe recibir el trabajo realizado y como prima la diferencia existente de 22 entre las diferentes escalas de la Sección y polivalentes a la actividad 65.

3. Cuando el polivalente trabaja en Sección distinta a la de su origen.

3.1 Cuando el polivalente trabaja en sección distinta a la de su origen, debe obtener como mínimo habitual la producción normal estipulada para cada puesto de trabajo.

3.2 Cuando cumpla lo señalado en el apartado 3.1 debe percibir el valor señalado a la actividad desarrollada y como prima la diferencia existente entre el valor normal de la Sección y el óptimo de polivalente.

3.3 Ejemplo:

	Actividades				
	60	65	70	75	80
Sección de Montaje .....	554,76	610,57	666,23	721,89	776,70
Polivalentes .....	628,21	690,67	752,64	816,11	879,85

El polivalente que obtiene la producción normal percibe el valor del trabajo realizado (en este caso en Sección de Montaje), que es de 554,76 pesetas, como prima la diferencia de 325,09 pesetas/hora, con lo que su valor alcanza 879,85 pesetas/hora.

3.4 Cuando el polivalente obtenga producción superior a la normal percibirá la actividad desarrollada y como prima la misma señalada en el apartado 3.3.

3.5 Cuando el polivalente obtiene producción inferior a la normal estipulada para el puesto de trabajo, percibirá el trabajo realizado y como prima la diferencia existente entre la actividad normal de la Sección y la correspondiente a la actividad normal de la escala de polivalentes.

4. Casos varios.

4.1 Cuando el polivalente además de su período de formación profesional, detallado en el apartado 1.2, permanezca con carácter continuo en una Sección (no la de origen), se le considerará también a la misma como Sección de origen, una vez superados los períodos de tiempo que se señalan:

Sección Prensas: Quince días.  
Sección Montaje: Quince días.  
Sección Metalistería: Un mes.  
Sección Tornos: Un mes.  
Sección Pulimento: Un mes.  
Sección Fundición: Un mes.

Durante el período suplementario de especialización, se le aplicará lo estipulado en el apartado 1.6 para el polivalente ingresado en la plantilla y lo estipulado en el apartado 1.5 si es de ingreso procedente del exterior.

4.2 Cuando el polivalente, por razones del plan de fabricación, estuviese ausente de las secciones de origen durante un período superior a los seis meses, se le aplicará la escala de tiempo expresada en el apartado 4.1, para reactivar su especialización.

Durante el período expresado percibirá el salario obtenido de acuerdo con la producción realizada y como prima la diferencia existente entre el valor normal y el óptimo de la Sección donde trabaja.

4.3 Cuando el polivalente efectúa trabajos no controlados, debe percibir el salario que normalmente viene percibiendo como polivalente (promedio mes anterior).

4.4 Se establecerá ficha normativa a cada polivalente donde se hará constar:

- Sección de origen.
- Secciones en las cuales ha completado su período de formación profesional.
- Secciones en las que ha complementado el período de especialización señalado en el apartado 4.1.
- Y lo especificado en el apartado 4.2.

Los datos a cumplimentar en cada ficha individual serán facilitados mensualmente por la Jefatura de Talleres o Jefe de Equipo de Polivalentes a la Dirección de Personal.

### ANEXO 3

Tabla salarial para el personal con salario fijo mensual y jornada completa

Situación a 1-1-1995	Salario mes Pesetas	Pascua Pesetas	Gratificaciones		Total año Pesetas
			Verano Pesetas	Navidad Pesetas	
<b>Personal administrativo:</b>					
Jefe de primera ....	172.777	40.315	93.620	172.777	2.380.036
Jefe de segunda ....	164.493	38.382	88.561	164.493	2.265.352
Oficial de primera ..	134.410	31.362	82.242	134.410	1.860.934
Oficial de segunda ..	117.218	27.351	77.820	117.218	1.629.005
Auxiliar .....	106.276	24.798	73.542	106.276	1.479.928
Viajante .....	129.720	30.268	82.242	129.720	1.798.870
<b>Personal titulado y directivo:</b>					
Gerente .....	248.501	57.984	106.185	248.501	3.394.682
Ingeniero/Licenciado .....	234.433	54.701	106.185	234.433	3.208.515
Perito/Diplomado ..	213.335	49.778	99.715	213.335	2.922.848
Médico .....	234.433	54.701	106.185	234.433	3.208.515
Practicante .....	123.469	28.809	82.242	123.469	1.716.148
Maestro industrial ..	143.004	33.368	82.242	143.004	1.974.662

Situación a 1-1-1995	Salario mes — Pesetas	Pascua — Pesetas	Gratificaciones		Total año — Pesetas
			Verano — Pesetas	Navidad — Pesetas	
<b>Técnicos de organización:</b>					
Jefe de primera ....	172.777	40.315	93.620	172.777	2.380.036
Jefe de segunda ....	164.493	38.382	88.561	164.493	2.265.352
Analista orden. ....	141.443	33.003	88.561	141.443	1.960.323
Técnico primer. ....	134.410	31.362	82.242	134.410	1.860.934
Técnico segunda ...	117.218	27.351	77.820	117.218	1.629.005
Program. J. E. ....	134.410	31.362	82.242	134.410	1.860.934
Operador orden. ...	117.218	27.351	77.820	117.218	1.629.005
Grabador .....	106.276	24.798	73.542	106.276	1.479.928
Auxiliar .....	106.276	24.798	73.542	106.276	1.479.928
<b>Técnicos de taller:</b>					
Jefe coordinación ..	164.493	38.382	88.561	164.493	2.265.352
Maestro de taller ...	141.443	33.003	82.242	141.443	1.954.004
Maestro de taller de segunda .....	133.629	31.180	82.242	133.629	1.850.599
Encargado .....	131.282	30.632	79.139	131.282	1.816.437
Cap. Especia. ....	118.780	27.715	77.289	118.780	1.649.144
<b>Personal subalterno:</b>					
Listero .....	109.403	25.527	73.546	109.403	1.521.308
Almacenero .....	103.932	24.251	73.542	103.932	1.448.909
Chófer .....	115.653	26.986	73.542	115.653	1.604.017
Portero .....	103.150	22.888	73.542	103.150	1.438.560
Telefonista .....	98.071	22.883	73.542	98.071	1.371.748
Ordenanza .....	103.150	24.068	73.542	103.150	1.438.560
<b>Aspirantes:</b>					
Aspirante dieciséis años .....	66.424	15.499	42.985	66.424	921.996
Aspirante diecisiete años .....	71.502	16.684	45.303	71.502	991.513
<b>Técnicos de laboratorio:</b>					
Jefe sección .....	164.493	38.382	88.561	164.493	2.265.352
Analista de primera.	134.410	31.362	82.242	134.410	1.860.934
Analista de segunda.	117.218	27.351	77.820	117.218	1.629.005
Analista de tercera .	106.276	24.798	73.542	106.276	1.479.928
<b>Técnicos de oficina:</b>					
Delineante proyec- tista .....	151.601	35.374	88.561	151.601	2.094.748
Delineante de pri- mera .....	134.410	31.362	82.242	134.410	1.860.934
Delineante de segun- da .....	117.218	27.351	77.820	117.218	1.629.005
Calcedor .....	106.276	24.798	73.542	106.276	1.479.928
Auxiliar .....	106.276	24.798	73.542	106.276	1.479.928

Tabla salarial para personal con salario diario y jornada completa, a efectos de festivos, domingos, gratificación de Pascua y gratificación de verano

Categoría	Pesetas
<b>Profesionales de oficio:</b>	
Oficial primera .....	2.709
Oficial segunda .....	2.657
Oficial tercera .....	2.575
<b>Personal obrero:</b>	
Jefe de equipo .....	2.544
Especialista .....	2.514
Peón .....	2.480
Aprendiz de primera .....	1.458
Aprendiz de segunda .....	1.656
Aprendiz de tercera .....	1.836
Aprendiz de cuarta .....	1.988

*Cálculo horas extras*

El valor hora extra para personal que trabaja a incentivo estará compuesto por los conceptos calculados de la siguiente manera:

A) El valor obtenido en la hora de trabajo en que se realiza la hora extra.

B) El resultante de dividir por las horas anuales los siguientes conceptos:

- Antigüedad anual «standard».
- Salario domingos y festivos anual «standard».
- Paga de Pascua «standard».
- Paga de verano «standard».
- Paga de Navidad «standard».
- Paga de vacaciones «standard».
- Premio de vacaciones «standard».

La suma de los dos conceptos anteriores se incrementará en un 75 por 100.

El cálculo de los conceptos de Navidad, vacaciones y premio de vacaciones, se efectuará tomando como base el promedio de destajo del año anterior y el promedio mensual de horas.

Los cálculos se efectuarán tomando como base la situación existente el día 1 de enero en todos los conceptos y se mantendrán fijos durante todo el año, sin más variaciones que los aumentos que se deriven del convenio.

El valor hora extra para empleados será el resultado de dividir los siguientes conceptos salariales por las horas anuales:

- Salarios convenio «standard»/año.
- Complemento/salario «standard»/año.
- Antigüedad «standard»/año.
- Paga de Pascua «standard».
- Paga de verano «standard».
- Paga de Navidad «standard».
- Paga de vacaciones «standard».
- Premio de vacaciones «standard».
- Retribuciones voluntarias que tengan carácter fijo.

El resultante será incrementado en un 75 por 100.

*Forma de cálculo*

Horas extras taller:

$$\frac{(\text{Antigüedad} \times 14,25) + (\text{V. fest.} \times 37) + (\text{V. fest.} \times 66) + (\text{Promo. dest.} \times \text{año anterior} \times 2 \times \text{promedio horas mes}) + \frac{(\text{Promedio destajo año anterior} \times \text{Promedio horas (165 mes)} + \text{Antigüedad} + \text{V. fest.} \times 5,5)}{30}}{30} \times (\text{bienios y trienios})$$

Horas anuales

Horas extras empleados:

$$\frac{(\text{Jornada «standard»} + \text{R. V. «standar»}) \times 13 + (\text{Antigüedad} \times 14,25) + \left( \frac{\text{Jorn. «standard»} \times 37}{30} \right) + \frac{(\text{Jorn. «est.»} + \text{R.V. «est.»} + \text{ant. «est.»})}{30} \times (\text{bienios y trienios})}{30}$$

Horas anuales