

mediante los correspondientes partes de baja establecidos por la Seguridad Social, percibirá desde el primer día el importe íntegro del salario y, en su caso, con los aumentos por antigüedad y complemento fijo, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 13. *Prendas de trabajo.*

Al personal que recibe uniforme con aspecto de calle se le abonará anualmente la cantidad de 17.950 pesetas en concepto de desgaste de ropa y 41.900 pesetas a quienes no lo reciban, haciéndose efectivos estos importes con la mensualidad de octubre.

Artículo 14. *Participación sobre ventas.*

Se establece para todo el personal de la empresa un sistema de participación sobre ventas, con aplicación a nivel personal, de sección o centro de trabajo. Esta participación, por su peculiar carácter, no tendrá consideración de complemento fijo.

Artículo 15. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará a su derechohabiente el importe de dos mensualidades.

Artículo 16. *Ayuda a la jubilación.*

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la empresa o cuando cause baja por incapacidad laboral absoluta, cualquiera que sea su antigüedad, recibirá el importe de una mensualidad.

Artículo 17. *Horas sindicales.*

En virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 18. *Comisión Mixta.*

Se acuerda que para el seguimiento del presente Convenio y para el logro de las más cordiales relaciones laborales en el seno de la empresa, funcionará una Comisión Mixta, que estará compuesta por los miembros del Comité de Empresa y los representantes de la misma que han tomado parte en estas negociaciones.

Artículo 19. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes negociadoras de este Convenio podrá denunciarle, comunicándolo por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de quince días antes de su finalización. Una vez formulada la denuncia, podrán entablarse negociaciones para la elaboración de un nuevo Convenio.

ANEXO I

Clasificación profesional y salario base para 1997

Las retribuciones en jornada normal de trabajo que se recogen en el presente anexo son el producto de aumentar con el 2,2 por 100 los salarios existentes al 31 de diciembre de 1996.

	A		B		C	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Administración						
Jefe de Sección	119.224	1.907.584	111.005	1.776.080	101.775	1.628.400
Oficial	97.642	1.562.272	89.530	1.496.480	89.007	1.424.112
Auxiliar	84.451	1.351.216	78.433	1.254.928	-	-
Servicios mercantiles						
Jefe de Sección	113.084	1.809.344	104.206	1.667.296	96.512	1.544.192
Agente de Ventas	105.563	1.689.008	90.499	1.447.984	81.982	1.311.712
Dependientes	96.512	1.544.192	88.973	1.423.568	78.417	1.254.672

	A		B		C	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Servicios auxiliares						
Jefe de Sección	119.423	1.910.768	111.005	1.776.080	96.512	1.544.192
Especialistas	93.530	1.496.480	89.007	1.424.112	84.898	1.368.368
Subalternos	88.993	1.423.888	81.431	1.302.896	78.417	1.254.672

Definición de los puestos de trabajo: Se establece una clasificación de todo el personal de la empresa «Sociedad Anónima Lainz», en tres grandes grupos:

Servicios administrativos: Se incluye en este grupo a cuantos se dedican a labores administrativas con los siguientes subgrupos:

Jefe de Sección: Aquellos que ostentan responsabilidad sobre una función o grupo administrativo.

Oficiales: Quienes a las órdenes de un superior jerárquico, desarrollan actividades administrativas.

Auxiliares: Los que en grado secundario, inician o desempeñan servicios administrativos.

Servicios mercantiles: Comprende al personal que directamente ejecuta operaciones de compra o venta de mercancía.

Jefe de Sección: Aquellos a quienes se responsabiliza de una determinada función o grupo relacionado con la compra o venta.

Agentes de Venta: Los que tienen a su cargo la gestión exterior de ventas y su buen fin.

Dependiente: Quien realiza las operaciones de venta y cobro interiores, atendiendo al mantenimiento, orden, aspecto vigilancia, etc. de sus respectivas secciones.

Servicios auxiliares: Comprende a todo el personal que tiene a su cargo la realización de funciones derivadas de las actividades de la empresa, no específicas de los dos grupos anteriores.

Jefe de Sección: Aquellos a quienes se responsabiliza de un determinado grupo o función de estos servicios.

Especialistas: Todos cuantos desempeñan funciones que requieran una cierta especialización, conocimiento u oficio.

Subalternos: Comprende a todos aquellos que desarrollan funciones auxiliares, tales como vigilancia, limpieza, ordenanza, etc.

En todos estos apartados se establecen grados diferenciados en su remuneración, señalados con las letras «A», «B» y «C», de acuerdo con las circunstancias personales de quienes se incluyen en ellos.

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la movilidad funcional dentro de la empresa.

Diligencia: Se extiende para hacer constar que el contenido del artículo que antecede y el que se especifica en el anexo I, es fiel transcripción de lo acordado por la Comisión negociadora y en prueba de conformidad, lo firman todos los componentes en Santander a 25 de junio de 1997.

19660 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «ABB Reinos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «ABB Reinos, Sociedad Anónima» (número código 9011052), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 1997, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, 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, 20 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO AÑO 1997 DE LA EMPRESA «ABB REINOSA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

1. De las condiciones pactadas

1.1 Ámbito territorial.—El presente Convenio afecta al personal adscrito al mismo que presta sus servicios en la empresa «ABB Reinosa, Sociedad Anónima», de Reinosa (Cantabria).

1.2 Ámbito personal.—Las normas convenidas regularán las relaciones y condiciones económicas y de trabajo entre la empresa y el personal de la misma.

Se exceptúan de su ámbito las condiciones económicas pactadas directamente con la empresa, de aquellas personas que, por razón de su cargo, sean consideradas como «Personal no afectado por Convenio».

1.3 Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1997 y su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1997.

1.4 Denuncia, revisión o prórroga.—El presente Convenio será prorrogable por la tática de año en año, si no mediare denuncia previa ante la autoridad laboral correspondiente, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

1.5 Derecho supletorio.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo) y demás disposiciones legales de general aplicación.

Se considerará, como fuente de Derecho supletorio, la normativa de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, en la medida en que las disposiciones contenidas en ella no contravengan lo dispuesto en la normativa legal vigente.

1.6 Absorción y compensación.—Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el artículo 26, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores.

1.7 Garantía personal.—Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

1.8 Comisión paritaria.—Se constituye la Comisión paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de seis vocales de cada representación.

Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
- El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, en los supuestos previstos expresamente en el presente texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determina la ley.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales. Ambas representaciones podrán ser asistidas por los asesores externos o internos que consideren oportunos y designen expresamente.

El domicilio de la Comisión paritaria será el domicilio social de la empresa.

2. De las facultades de la dirección

2.1 Competencias.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

3. Del puesto de trabajo

3.1 Movilidad del personal.—Se denomina «cambio de puesto», la movilidad del personal dentro de los límites del centro de trabajo.

3.2 Cambio de puesto.—Los cambios de puesto podrán efectuarse con carácter provisional o permanente y, dentro de lo posible, si no afectan a la organización del trabajo, podrán ser también éstos de carácter voluntario.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

La empresa declara su intención de que los cambios de puesto solamente los efectuará buscando la mejor utilización de sus recursos humanos y, en ningún caso, con intención vejatoria, por lo que se esforzará en procurar que el nuevo puesto se asemeje, lo más posible, a la profesión y categoría del trabajador afectado.

Se compromete además a procurar, en los casos que sea necesario, la formación complementaria que los trabajadores afectados precisen para el mejor desempeño de su nuevo puesto de trabajo.

Estos cambios de puesto no podrán suponer, en ningún caso, pérdida o disminución de la categoría laboral y salario que los trabajadores tengan reconocidos.

Una vez terminada la formación que se entienda necesaria, el trabajador que ha cambiado de puesto tendrá un período de adaptación, no inferior a tres meses ni superior a seis, durante el cual se le garantizará el cobro de la prima media que hubiese obtenido en el puesto anterior durante los últimos tres meses, excluyendo las retribuciones de las horas de paro no imputables al trabajador, que se computarían retribuidas de la misma manera que el valor medio hora resultante.

A los trabajadores afectados por algún tipo de movilidad («cambio de puesto»), la empresa les reconocerá el derecho al disfrute de las mejores condiciones que pudieran corresponderles si, en el nuevo puesto y departamento, estuviesen establecidas, con carácter general, para el personal de la misma categoría, nivel y profesión del productor quien, así mismo, tendrá que acomodarse necesariamente a las condiciones generales de su nuevo puesto (horario de trabajo, régimen de turnos, etc.).

3.3 Progresión y promoción del personal.

Progresión: Es el pase de un trabajador a un puesto mejor calificado o a otro nivel económico superior, sin que suponga la modificación de su categoría laboral.

Promoción: Es el pase de un productor a un puesto mejor calificado que suponga cambio de categoría profesional.

Revisión de categorías: El último trimestre de cada año serán analizadas las propuestas o solicitudes de revisión de funciones, de aquellos puestos de trabajo consolidados donde, por razones diversas, hayan sido asignadas nuevas tareas y que pudieran dar derecho al reconocimiento de una categoría o nivel económico superior.

Derecho preferencial: Cuando se produzca una vacante, en primera instancia se procurará adjudicar la plaza entre el personal que ostente la misma categoría y profesión de la vacante, y que en ese momento se encuentre realizando trabajos de inferior categoría.

Concurso-oposición: Determinada la vacante o vacantes a cubrir, se procederá de la siguiente manera:

A) Se formará un Comité de ascensos que estará integrado por las siguientes personas:

Un vocal designado por el Comité de empresa.

Un vocal designado por la empresa.

Un vocal perteneciente al grupo profesional al que correspondan las vacantes, designado por el Comité de empresa.

Un vocal perteneciente al departamento al que correspondan las vacantes, designado por la empresa.

Un Presidente, propuesto por la empresa y aceptado por la mayoría de los vocales.

B) Seguidamente se hará pública la convocatoria indicándose en la misma los siguientes datos:

Número de plazas a cubrir.

Personal que tiene derecho a presentarse a las pruebas.

Conocimiento y aptitudes requeridas.

Fecha y hora fijadas para la iniciación de las pruebas (las cuales no podrán realizarse antes de quince días, a partir de la fecha de comunicación).

Duración aproximada de las mismas.

Composición del Comité de ascensos.

C) Este Comité tendrá las siguientes funciones:

Confeccionar las pruebas para el concurso-oposición, que serán eminentemente prácticas.

Supervisar y puntuar la ejecución de las mismas.

Según los resultados, comunicar a la dirección la persona o personas más idóneas para cubrir las vacantes.

En primera convocatoria tendrán derecho preferente a participar en el concurso-oposición aquellos productores que ostenten la categoría o el nivel económico inmediatamente inferior a la categoría de la vacante a cubrir.

Agotado este proceso, por falta de concursantes o por insuficiencia de los mismos, se hará una nueva convocatoria, dando opción, por orden correlativo, a las categorías inmediatamente inferiores.

En caso de empate en las puntuaciones obtenidas, tendrá preferencia el concursante que ostente mayor antigüedad en el oficio objeto de la convocatoria.

El reconocimiento de la nueva categoría y sus beneficios económicos surtirán efecto a partir de que la propuesta del Comité de Ascensos sea aprobada por la dirección.

4. Del salario

4.1 Retribuciones.—Se dividen en:

A) Devengos salariales: Son los siguientes:

a) Sueldo de calificación:

Salario base o de Convenio.
Complemento personal.

b) Complementos salariales:

Personales:

Antigüedad.
Otros.

De puesto de trabajo:

Plus de tarde.
Plus nocturno.
Plus de seguridad.
Otros.

De mayor cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.
Primas o carencia de incentivos.

De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

B) Devengos extrasalariales: Son los siguientes:

Alojamiento y manutención (dietas).
Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
Los contemplados como beneficios sociales.

4.2 *Sueldo de calificación*.—Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría profesional de cada trabajador.

El importe correspondiente figura en los anexos 1 y 2.

4.3 *Plus de antigüedad*.—Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período de cinco años de servicios, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

El plus de antigüedad empezará a computarse el 1 de enero, para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio, para los ingresados en el segundo semestre.

El importe correspondiente figura en el anexo 6.

4.4 *Incentivos y productividad*.—La empresa se halla organizada según métodos racionales de productividad y tiene establecidos sistemas de incentivos clasificados de la siguiente manera;

1. Prima directa.
2. Prima indirecta.
3. Carencia de incentivos.
4. Prima por objetivos.

4.4.1 *Prima directa*.—Es la obtenida, en la realización de trabajos medidos, por el personal de M.O.D.

La actividad de cada trabajador se obtiene dividiendo el tiempo asignado para cada tarea entre el tiempo invertido en la misma, entendiéndose como actividad normal cuando el resultado de esta división es igual a uno (1).

La cantidad a abonar, por el concepto de prima, es el resultado de multiplicar el número de horas invertidas en la realización de trabajos medidos, por el valor hora correspondiente, según la actividad alcanzada y de acuerdo con los valores de la tabla A del anexo 4.

El personal del M.O.D., en función de la carga de trabajo existente y las opciones de movilidad recogidas en el artículo 3.º del presente Convenio, podrá ser requerido, de forma temporal, para realizar otros trabajos directos en otras secciones, o de su propia profesión en su puesto habitual, pero no directamente con cargo al producto.

La prima a percibir, en ambos casos, se abonará de acuerdo con los valores de la tabla A del anexo 4.

También podrá ser demandado para realizar temporalmente trabajos de indirectos o trabajos de los llamados auxiliares.

a) A estos efectos se consideran trabajos indirectos los realizados por el personal de mantenimiento, de garantía de calidad y los que pueda

realizar el personal directo, en sustituciones por enfermedad o accidente, al personal de servicios generales, almacén, etc.

b) El resto de posibles trabajos, no contemplados en el párrafo anterior, serán considerados como trabajos auxiliares.

La prima a percibir en cada caso será la que se especifica en sus tablas correspondientes y con el coeficiente medio de ese momento en fábrica.

Cuando el paro no sea imputable a la organización, como por ejemplo: Por fallos externos de energía, situaciones catastróficas, etc., se abonará la prima correspondiente con los valores de la tabla A del anexo 4.

También existe el derecho a percibir prima, según los valores de la tabla B del anexo 4, en aquellos casos en los que, a un operario, después de haber avisado a su mando correspondiente de la finalización de un trabajo, no pueda asignársele alguna tarea alternativa de las ya indicadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, si faltase carga de trabajo suficiente para una ocupación mínima del 50 por 100 de la capacidad anual, a aquellos productores que no alcancen dicho porcentaje de ocupación, se les abonará la parte que les falte, con la tabla A de prima del anexo 4.

Si, en un futuro, el actual sistema de primas para el personal del M.O.D., tal como se contempla en este Convenio fuera objeto de modificación, la parte de los ingresos a someter a los nuevos parámetros o sistemas de medición, sería la equivalente a la totalidad del concepto de prima de M.O.D., quedando sin efecto la garantía recogida en el párrafo anterior.

4.4.2 *Prima indirecta*.—Prima indirecta es la obtenida, en la realización de trabajos no medidos, por el personal de M.O.D.

La cantidad a abonar, por este concepto, será el resultado de multiplicar el número de horas trabajadas por el valor hora correspondiente, según la actividad promedia obtenida por los trabajadores de M.O.D., en el trimestre anterior, y de acuerdo con los importes de la tabla del anexo 5.

4.4.3 *Carencia de incentivos*.—Es la prima que obtienen aquellas personas cuyos trabajos no están englobados en ninguno de los dos apartados anteriores y se abonarán según la tabla del anexo 1.

4.4.4 *Prima por objetivos cumplidos*.—Es la prima que se obtiene por alcanzar los objetivos que, para cada período, marque la dirección y que se engloban dentro de los siguientes conceptos:

a) Por cantidad de trabajo: Correspondería cuando se supere el presupuesto óptimo, el cual se define como una ocupación del 80 por 100 de la M.O.D., en trabajos que después son vendidos.

b) Por calidad del trabajo: Cuyo concepto a medir podrá ser variable en función de las necesidades de la organización.

La cantidad económica a percibir es la indicada en el anexo 8.

4.5 *Horas trabajadas fuera de la jornada habitual*.—Se divide en:

Horas extraordinarias.

Horas de flexibilidad.

Horas compensadas.

Horas extraordinarias:

Principio básico: Ambas partes reconocen la necesidad de eliminar, siempre que sea posible, la realización de horas extraordinarias.

En consecuencia se establecen los siguientes criterios:

a) Las horas extraordinarias habituales serán suprimidas. Para aquellos casos excepcionales en que sea precisa su realización, se estará a lo dispuesto en las normas legales que regulan esta materia y se abonarán al valor establecido en el anexo 3.

b) En las secciones o servicios en que se aprecie una carga de trabajo que aconseje el reforzamiento de su plantilla, deberán tomarse las medidas oportunas para que, previa la formación que se estime necesaria, puedan cubrirse los puestos que sean precisos.

c) En todos los casos en que sea posible, de acuerdo con los mandos correspondientes, se sustituirá la realización de horas extraordinarias por horas compensadas.

Horas de flexibilidad: Para facilitar la mejor utilización de los recursos, se acuerda una flexibilización de jornada, nunca con carácter generalizado, que podrá ser de aplicación sólo en aquellos momentos y secciones en que exista falta de trabajo.

En consecuencia, se denominan horas de flexibilidad las horas previamente descansadas sin acudir al centro de trabajo, por falta de ocupación, y trabajadas después cuando la organización lo requiera.

Dicha flexibilidad se regirá por las siguientes normas:

1.ª Ante un análisis previo de la relación carga/capacidad de la fábrica, se determinará, en aquellas secciones donde se prevea falta de trabajo, a qué colectivos afectará la aplicación de la flexibilización de jornada.

2.ª El débito de horas descansadas podrá ser trabajado, cuando la organización lo precise, al menos, a razón de dos horas diarias, antes o después de la jornada habitual, y dos sábados por la mañana al mes, siempre de común acuerdo con los Mandos y respetando los límites del precepto de descanso legal.

3.ª La comunicación previa a las personas afectadas se hará con cuarenta y ocho horas de antelación y, en situaciones especiales, como mínimo, con el tiempo preciso para que tanto el trabajador como la empresa puedan reaccionar de una forma natural.

4.ª Las horas de descanso tendrán la garantía del salario habitual más la prima media al precio de la tabla B del anexo 4.

5.ª Por cada hora de flexibilidad, cuando sea trabajada, se abonará el plus de hora compensada del anexo 7.

En el caso del personal de M.O.D. Directa, cuando trabajen las horas de flexibilidad, percibirán como prima, la diferencia entre la prima liquidada al ser trabajadas (pagada con la tabla A), y la abonada (con la tabla B) cuando fueron descansadas.

6.ª Si el trabajador no hubiese sido requerido para trabajar las horas previamente descansadas antes de fin de año, el débito de horas pendientes se saldará a cero y sólo podrán ser acumulables, a la flexibilidad que se genere en el nuevo año, las horas descansadas en el último trimestre, cuya realización podrá ser requerida dentro del primer trimestre del año entrante. Si, pasado este tiempo, dichas horas no se hubiesen trabajado, serán deducidas del saldo generado hasta entonces.

7.ª La empresa se compromete a facilitar al Comité de empresa una información mensual detallada referente a la carga/capacidad de la fábrica, así como de los criterios por los que se ha regido para cumplir y aplicar la normativa establecida en el presente artículo.

Horas compensadas: Se denominan así las trabajadas previamente, fuera de la jornada habitual, por necesidades de la organización, para descansarla después.

Tendrán un suplemento económico (según el anexo 7), en concepto de gratificación y deberán ser disfrutadas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, como máximo, dentro del trimestre natural posterior al de su ejecución, a razón de una hora disfrutada por cada hora trabajada.

Por razones especiales, excepcionalmente, podrá pactarse el disfrute de parte de dichas horas en alguna fecha concreta fuera de los límites establecidos.

Nota común a las horas de flexibilidad y compensadas: Las cincuenta primeras horas que se realicen en el conjunto de la dos modalidades, serán consideradas como obligatorias. Las que sobrepasen dicha cantidad serán con carácter voluntario.

Cuando se trabajen las cincuenta primeras horas, por el hecho de ser obligatorias, tendrán un suplemento adicional de 150 pesetas/hora.

4.6 *Plus de tarde.*—Los trabajadores que presten sus servicios en turno de tarde, percibirán el plus que se fija en el anexo 6.

4.7 *Plus de noche.*—Los trabajadores que presten sus servicios en turno de noche, percibirán el plus que se fija en el anexo 6.

4.8 *Plus de seguridad e higiene.*—Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección, y siempre a juicio del Comité de Seguridad y Salud, se le abonará la bonificación señalada en el anexo 6.

Teniendo en cuenta el sistema de liquidación de vales de trabajo que existe en esta fábrica, se establece un precio/hora para este plus, que será el resultado de dividir su valor anual entre el número total de horas efectivas a realizar en el año.

La cuantía convenida, unificada para todos los puestos de trabajo y categorías, comprende y cubre las tres circunstancias de excepcional toxicidad, penosidad y peligrosidad, cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres puntos supuestos.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud decidir la inclusión o exclusión de los puestos a los que sea preciso abonar esta bonificación. Para la percepción de este plus será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que, en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito, dará lugar a la eliminación del plus que viniese percibiendo.

4.9 *Plus de Jefe de Equipo.*—Aquellos productores que, realizando trabajo manual, asuman el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., percibirán un plus por este concepto, según la tabla del anexo 6.

4.10 *Pagas extraordinarias.*—Se abonarán dos pagas extraordinarias, incluyendo en cada una de ellas los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación mensual.

Antigüedad mensual.

Complemento personal mensual.

Plus de Jefe de Equipo mensual (personal de taller).

El día 30 de junio se abonará la del primer semestre del año y el día 20 de diciembre la correspondiente al segundo. Estas pagas extraordinarias se devengarán a lo largo del semestre a que correspondan y se abonarán según el salario que tenga cada productor en el último mes de dicho semestre.

4.11 *Pago de la nómina.*—El pago de los salarios se efectuará por meses naturales vencidos, el penúltimo día natural del mes o el inmediato laborable anterior, de ser aquel festivo.

Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de días de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

Salario de Convenio.

Plus de antigüedad.

Complemento personal, todos ellos por sus importes mensuales.

Además de los conceptos anteriores se abonarán o deducirán las incidencias, que a continuación se indican, correspondientes al mes anterior:

Horas extraordinarias.

Incentivos fijos o primas a la producción.

Pluses varios.

Pagos delegados por ILT.

Descuentos por horas perdidas, anticipos, etc.

En todos los pagos sujetos al IRPF o a las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del productor, se retendrán las cuotas correspondientes, de conformidad con la legislación vigente.

5. Del tiempo de trabajo

5.1 *Jornada de trabajo.*—Las horas efectivas del trabajo, que se distribuirán cada año, según el calendario y fiestas oficiales, son las establecidas en el anexo 7.

En el mes de diciembre, el Comité de empresa y la dirección de la empresa confeccionarán el calendario laboral, para el año siguiente, respetando las disposiciones legales que resulten de aplicación y haciendo, en el mismo, referencia expresa a los siguientes aspectos laborales:

Horas efectivas de trabajo.

Descansos.

Fiestas.

Vacaciones.

Horario de trabajo.

Se podrá utilizar una flexibilidad de jornada cuando ésta sea justificada y de acuerdo con el mando correspondiente.

5.2 *Jornada partida.*—El personal de oficinas tendrá jornada partida todo el año, menos los meses de julio, agosto y septiembre, con una interrupción, al medio día, de hora y media para la comida.

En compensación por la falta de comedor propio, a este personal que ha de continuar su jornada por la tarde, la empresa le abonará un plus de comida cuyo importe queda reflejado en el anexo 7.

5.3 *Trabajos en el exterior.*—Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador deba salir de viaje, percibirá los gastos directos derivados del mismo y las dietas que correspondan, según las normas internas que, a estos efectos, existen en la empresa. Las dietas corresponden a los gastos Normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen carácter compensatorio y no salarial, a modo de indemnizaciones o suplidos, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente al tratamiento fiscal, se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, vigente en cada momento.

Los trabajadores que hayan de prestar sus servicios fuera de la fábrica, en talleres o dependencias de clientes de la empresa, se adaptarán necesariamente al horario de trabajo que rija en el centro del cliente.

Tanto las horas de viaje como las de trabajo, después de la jornada habitual, de los productores afectados por Convenio desplazados en los domicilios de los clientes o proveedores, serán liquidadas como horas extraordinarias, al precio de la tabla del Convenio, hasta un tope, por persona y año, de ochenta horas. Llevarán un suplemento de 500 pesetas por hora y no serán disfrutables.

El resto de horas fuera de jornada que estas personas realicen en fábrica, así como las que superen el número de ochenta, de las realizadas en el exterior, llevarán el tratamiento de horas compensadas, como para el resto de la plantilla.

5.4 Mantenimiento y vigilancia de instalaciones.—El Comité de empresa y la dirección, de mutuo acuerdo, establecerán horarios especiales para aquellos trabajadores que realicen labores no susceptibles de interrupción en sábados, domingos o festivos.

La índole de estos trabajos podrá ser de mantenimiento, vigilancia, reparación, limpieza, de carácter continuo y, en general, de aquellos cometidos que, de no realizarse en sábados, domingos o festivos, pudiesen originar un entorpecimiento o perjuicio al desarrollo normal de la producción. La remuneración de estos trabajos estará incluida en el nivel salarial del personal afectado y se abonará un plus cuya cuantía se recoge en el anexo 7.

En todos los casos, el promedio de horas anuales de los trabajadores afectados, no excederá del número de horas previstas para el resto del personal de la fábrica.

5.5 Vacaciones.—Las vacaciones tendrán una duración total de treinta días naturales o veintidós laborables y en ningún caso su disfrute será sustituible por compensación económica. En casos especiales, dependiendo de las necesidades de trabajo en secciones concretas, podrá fijarse su disfrute en fechas distintas de las acordadas, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. Todo ello dentro del marco legal establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En las vacaciones se pagarán los siguientes conceptos:

Salario mensual.
Antigüedad mensual.
Complemento personal mensual.
Carencia de incentivos mensual o prima.
Otros conceptos reglamentariamente computables.

Para el personal de taller las horas de prima a abonar serán las correspondientes a veintidós días de trabajo, al valor hora del coeficiente promedio obtenido por cada trabajador en los tres meses anteriores a la fecha del inicio de las vacaciones.

5.6 Permisos retribuidos.—Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando debidamente los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de su sueldo de calificación más el plus de antigüedad y su prima habitual, por las causas y tiempo siguientes:

- En caso de matrimonio: Quince días naturales (*).
- Por nacimiento de hijos: Dos días laborables (*).
- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge: Un día natural (*).
- En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos: Cuatro días naturales (*).
- En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos o hermanos: Tres días naturales (*).
- En caso de fallecimiento de hijos políticos o hermanos políticos: Dos días naturales (*).
- En caso de fallecimiento de tíos carnales (y los cónyuges de éstos) primos y sobrinos en primer grado: Un día natural (*).
- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos, nietos o hermanos: Dos días naturales (*).
- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de hijos o hermanos políticos: Un día laborable (*).
- En caso de intervención quirúrgica, que no necesite hospitalización, de cónyuge, hijos, padres y hermanos: Un día natural (*).
- Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.
- En caso de exámenes, excluido el receptivo para la obtención del permiso de conducir y similares: El indispensable.
- En caso de asistencia del trabajador a consulta médica de la Seguridad Social cuando coincida con el horario de su trabajo habitual: El indispensable.
- En caso de consulta médica, fuera de la localidad, a Especialistas de la Seguridad Social, de cónyuge, padres o hijos, cuando, por edad o imposibilidad física, precisen acompañamiento: El indispensable.
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y de acuerdo con lo establecido en los artículos 46.1 y 37.3, d), del Estatuto de los Trabajadores: El indispensable.

(*) Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso indicado en los apartados señalados con asterisco (*) podrán ampliarse según los siguientes criterios:

Entre 50 y 250 kilómetros: Un día natural más.
Entre 250 y 500 kilómetros: Dos días naturales más.
A más de 500 kilómetros: Tres días naturales más.

5.7 Permisos no retribuidos.—El personal podrá disfrutar los permisos no retribuidos que justificadamente necesite, pudiendo recuperar el tiempo no trabajado, de acuerdo con sus Mandos, dentro de los tres meses naturales inmediatamente siguientes a la fecha de la ausencia.

Los permisos no recuperados serán descontados de su retribución por el tiempo real, calculándose el valor de la hora según la fórmula siguiente:

$\text{Retribución total año} / (\text{horas año} + 200) = \text{Descuento por hora.}$

La retribución total año es igual a:

Sueldo anual de calificación (incluidas pagas extras).
Antigüedad año.
Complemento personal año.

6. De la acción social y asistencial en la empresa

6.1 Complemento de empresa por ILT.—A) En los casos de ILT por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará la indemnización oficial con la cantidad necesaria para garantizar un ingreso equivalente al 100 por 100 de su retribución, desde el primer día.

B) En los casos de ILT por enfermedad o accidente no laboral la empresa complementará la indemnización oficial con la cantidad necesaria para garantizar un ingreso equivalente a los porcentajes señalados a continuación sobre su retribución habitual diaria:

En la primera baja del año:

Días 1.º al 3.º: 100 por 100.
Días 4.º al 15.º: 80 por 100.
Días 16.º en adelante: 100 por 100.

El resto de las bajas:

Días 1.º al 20.º: 80 por 100.
Días 21.º en adelante: 100 por 100.

Los porcentajes de retribución indicados se aplicarán sobre los conceptos retributivos siguientes:

Sueldo de calificación.
Complemento personal.
Antigüedad.
Carencia de incentivos o promedio de prima de los tres meses anteriores.

6.2 Seguro de vida.—La empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida existente que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez permanente absoluta, cualquiera que sea su causa, para todo el personal de plantilla que se encuentre prestando servicio activo en la empresa.

El capital asegurado para cada empleado será igual a los ingresos fijos totales anuales brutos, redondeado, por exceso, en millones de pesetas.

La revisión de este capital asegurado se hará una vez al año, en el momento de la revisión salarial colectiva.

6.3 Asistencia médica complementaria.—Los Servicios Médicos de la Empresa complementarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando, con otros específicos, para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas y ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos, respetando la voluntariedad para someterse a ellos.

6.4 Ropa de trabajo.—En cumplimiento de la normativa vigente, se establece la dotación anual de las siguientes prendas de trabajo:

Taller: Hombres, dos buzos (o prendas similares) y dos camisas de verano; mujeres, dos batas.

Oficinas técnicas: Hombres, una chaquetilla.

Estas prendas de trabajo serán entregadas dentro del primer trimestre de cada año.

Para puestos especiales, la dotación de otras prendas de trabajo será acordada por el Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, se suministrará a los trabajadores todo el equipo personal de seguridad que su trabajo requiera.

6.5 Ayuda para estudios de trabajadores.—La Dirección analizará las solicitudes de ayuda de los trabajadores que cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la empresa, subvencionando los mismos, como mínimo, en un 50 por 100.

6.6 Ayuda en favor de empleados con hijos disminuidos.—La empresa subvencionará los costes que tengan que afrontar los empleados con hijos disminuidos con un subsidio económico mensual que se fija en el ane-

zo 7. Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que el empleado tenga reconocido, como beneficiario de la Seguridad Social, al hijo disminuido y que perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social el subsidio establecido al efecto.

Igualmente podrá tener derecho a este subsidio el empleado que tenga reconocido, por un centro de medicina preventiva o similar, de igual garantía, al hijo disminuido debiendo, en este supuesto, aportar, cada dos años, dictamen médico al respecto para seguir disfrutando de la prestación.

6.7 *Ayuda por defunción.*—Si ocurriera, por cualquier causa, el fallecimiento de un trabajador con más de dos años de antigüedad en la empresa, serán abonadas, a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro, de todos sus emolumentos.

6.8 *Subvención para actividades sociales.*—La empresa destina (ver anexo 7), una subvención para actividades sociales, cuyo funcionamiento será determinado por una normativa confeccionada al efecto.

Si dicha dotación económica no llegara a ser utilizada en su totalidad, por suspenderse algún proyecto o por falta de actividades, la diferencia resultante no será acumulable para el ejercicio del año siguiente.

6.9 *Incentivos a la jubilación.*—La obligatoriedad de jubilación se establece dentro del año natural en que se cumplen los 65 años de edad.

Todo trabajador, al cumplir los 60 años de edad; podrá optar voluntariamente por la jubilación.

En este caso tendrá derecho, por una única vez y siempre que lleve como mínimo 20 años de trabajo en la empresa, a una indemnización equivalente a las mensualidades que le correspondieren de acuerdo con la escala siguiente, debiendo preavisar de su intención con, al menos, tres meses de antelación:

A los 60 años: 25 meses.

A los 61 años: 20 meses.

A los 62 años: 15 meses.

A los 63 años: 10 meses.

A los 64 años: 5 meses.

A los 65 años: 2 meses.

Si, durante la vigencia del presente Convenio, se modificase la edad de jubilación por imperativo legal, el presente artículo quedará en suspenso, procediéndose a la reunión de la Comisión Paritaria, que procederá a su adecuación a las nuevas disposiciones legales.

7. De la acción sindical

7.1 *Comité de empresa.*—Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y tendrá las competencias que le asigna el artículo 64 del mencionado Estatuto.

Para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, se respetarán, para sus miembros, las garantías que establece el artículo 68 del referido título II.

Asimismo se acuerda que los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

7.2 *Derechos sindicales de los trabajadores.*—El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar, por escrito, que la empresa le descuente de sus haberes mensuales el importe de su correspondiente cuota sindical.

El trabajador en activo, que sea elegido para ostentar un cargo sindical de relevancia local, autonómico o nacional podrá solicitar la situación de excedencia, debiendo reincorporarse a la empresa solicitándolo por escrito en el plazo de un mes, después de finalizar el motivo por el que aquella fue solicitada.

8. Varios

8.1 *De la seguridad y salud laboral.*—Ambas representaciones declaran su intención de potenciar las competencias del Comité de Seguridad y Salud y de los Servicios Médicos de la Empresa.

Para ello trabajarán con decidido empeño en tratar de hacer una realidad los objetivos que persigue la reciente Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a obtener una protección eficaz y una mentalización; a todos los niveles, sobre la importancia de la higiene y salud laboral y la prevención ante los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

De los tres Delegados de Prevención que corresponde nombrar a los representantes de los trabajadores, uno de ellos será miembro del Comité de Empresa, con las garantías que la Ley le otorga, y los otros dos podrán ser trabajadores ajenos al Comité de Empresa nombrados por éste, que gozarán de las garantías que recoge el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, excepto el tiempo para el desempeño de sus funciones que, en su caso, será un crédito de 110 horas anuales para cada uno, además de las que se inviertan en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

8.2 *Régimen disciplinario.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 57, 58 y 60), en la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica (solamente a efectos de tipificación de las faltas, arts. 98 al 97) y demás disposiciones legales de aplicación.

8.3 *Disposición final.*—Quedan derogados y sustituidos, por las condiciones de este Convenio, cuantos pactos, usos y costumbres han venido regulando las relaciones entre ambas partes.

anexo 1

TABLA DE SALARIOS - PERSONAL EMPLEADO

CATEGORIA	SALARIO		C INCENT		QUINQ	C PERS	
	DIA	AÑO	DIA	AÑO		C PERS	AÑO
SUBALTERNO	4182,49	1756646	1219,89	439162	1	172,89	72614
					2	144,07	60509
					3	115,26	48409
					4	86,43	36300
					5	57,61	24196
					6	28,82	12104
					7	0,00	0
OFICIAL 2ª	4330,39	1818764	1263,03	454691	1	152,70	64135
					2	127,25	53444
					3	101,81	42758
					4	76,35	32068
					5	50,89	21372
					6	25,45	10691
					7	0,00	0
OFICIAL 1ª (C)	4501,57	1890659	1312,96	472665	1	152,70	64135
					2	127,25	53444
					3	101,81	42758
					4	76,35	32068
					5	50,89	21372
					6	25,45	10691
					7	0,00	0
OFICIAL 1ª (B)	4635,43	1946882	1352,00	486721	1	152,70	64135
					2	127,25	53444
					3	101,81	42758
					4	76,35	32068
					5	50,89	21372
					6	25,45	10691
					7	0,00	0
OFICIAL 1ª (A)	4716,91	1981100	1375,76	495275	1	152,70	64135
					2	127,25	53444
					3	101,81	42758
					4	76,35	32068
					5	50,89	21372
					6	25,45	10691
					7	0,00	0

EL COMPLEMENTO PERSONAL VA EN FUNCION DE LA ANTIGUEDAD QUE CADA TRABAJADOR TENIA AL 1-7-90

anexo 2

TABLA DE SALARIOS DEL PERSONAL DE TALLER

	SALARIO		QUINQ	COMPL PERSONAL	
	DIA	AÑO		DIA	AÑO
ESPECIALISTA	4506,81	1892860	1	187,09	78577
			2	155,21	65188
			3	124,68	52365
			4	92,79	38972
			5	62,26	26149
			6	30,37	12756
			7	0,00	0
OFICIAL DE 3ª	4603,12	1933312	1	179,44	75365
			2	149,05	62601
			3	120,04	50416
			4	89,65	37652
			5	59,25	24887
			6	30,22	12693
			7	0,00	0
OFICIAL DE 2ª	4716,11	1980767	1	175,40	73666
			2	146,36	61472
			3	117,33	49279
			4	88,30	37085
			5	59,25	24887
			6	28,87	12127
			7	0,00	0
OFICIAL DE 1ª (C)	4881,55	2050250	1	170,01	71405
			2	142,33	59778
			3	113,31	47588
			4	84,26	35390
			5	56,57	23759
			6	27,52	11560
			7	0,00	0
OFICIAL DE 1ª (B)	4990,49	2096005	1	170,01	71405
			2	142,33	59778
			3	113,31	47588
			4	85,60	35952
			5	56,57	23759
			6	27,52	11560
			7	0,00	0
OFICIAL DE 1ª (A)	5067,16	2128207	1	171,37	71976
			2	142,33	59778
			3	113,31	47588
			4	85,60	35952
			5	56,57	23759
			6	28,87	12127
			7	0,00	0

EL COMPL PERSONAL VA EN FUNCION DE LA ANTIGUEDAD QUE
CADA TRABAJADOR TENIA AL 1-7-90

anexo 3

concepto retributivo:

HORAS EXTRAORDINARIAS

EMPLEADOS

CATEGORIA	IMPORTE HORA
SUBALTERNO	1345,40
OFICIAL 2ª	1408,35
OFICIAL 1ª (C)	1448,24
OFICIAL 1ª (B)	1523,75
OFICIAL 1ª (A)	1558,89

OBREHOS

CATEGORIA	
ESPECIALISTA	1154,64
OFICIAL 3ª	1186,67
OFICIAL 2ª	1217,86
OFICIAL 1ª-C	1263,52
OFICIAL 1ª-B	1294,20
OFICIAL 1ª-A	1313,15

CONCEPTO RETRIBUTIVO: PRIMAS (DIRECTOS)

anexo 4

TABLA A

TRABAJOS DIRECTOS

CATEGORIA	coeficientes															
	1,15	1,16	1,17	1,18	1,19	1,2	1,21	1,22	1,23	1,24	1,25	1,26	1,27	1,28	1,29	1,3
ESPECIALISTA	94,06	99,713	108,71	117,72	127,39	137,05	146,13	155,32	162,57	171,11	179,65	188,64	198,07	207,98	218,37	229,3
OFICIAL 3º	101,75	107,42	117,4	127,35	137,98	148,62	158,24	167,82	175,22	184,1	193,31	202,97	213,13	223,79	234,97	246,72
OFICIAL 2º	110,49	116,14	127,19	138,26	149,97	161,71	172,12	182,23	189,89	199,2	209,16	219,62	230,8	242,14	254,24	266,95
OFICIAL 1º (C)	117,54	123,31	135,26	147,2	159,82	172,43	183,51	194,04	202,09	211,95	222,54	233,67	245,36	257,63	270,51	284,04
OFICIAL 1º (B)	125,22	130,99	143,88	156,8	170,38	183,95	195,71	206,75	215,36	225,94	237,24	249,1	261,56	274,63	288,36	302,78
OFICIAL 1º (A)	128,56	134,35	147,68	161,01	175,01	189,01	200,82	212,35	221,21	232,27	243,88	256,07	268,88	282,32	296,44	311,26

TABLA B

TRABAJOS AUXILIARES

CATEGORIA	coeficientes															
	1,15	1,16	1,17	1,18	1,19	1,2	1,21	1,22	1,23	1,24	1,25	1,26	1,27	1,28	1,29	1,3
ESPECIALISTA	25,93	34,48	43,00	51,53	60,70	69,86	78,47	87,17	94,05	98,99	104,18	109,65	115,41	121,47	127,85	134,56
OFICIAL 3º	32,33	41,78	51,23	60,67	70,74	80,83	89,95	99,04	108,04	111,42	117,07	123,01	129,25	135,79	142,68	149,81
OFICIAL 2º	39,55	50,04	60,53	71,00	82,10	93,27	103,09	112,69	119,94	125,82	131,98	138,45	145,23	152,35	159,82	167,65
OFICIAL 1º (C)	45,50	56,84	67,57	79,47	91,44	103,41	113,90	123,87	131,52	137,94	144,66	151,71	159,11	166,87	175,00	183,54
OFICIAL 1º (B)	51,88	64,11	76,35	88,58	101,45	114,31	125,45	135,93	144,08	151,16	158,60	166,39	174,57	183,15	192,16	201,60
OFICIAL 1º (A)	54,65	67,30	79,93	92,56	105,84	119,10	130,48	141,23	149,62	157,10	164,96	173,21	181,87	190,96	200,51	210,54

CONCEPTO RETRIBUTIVO:

PRIMA INDIRECTOS

anexo 5

CATEGORIA	C O E F I C I E N T E S															
	1,15	1,16	1,17	1,18	1,19	1,2	1,21	1,22	1,23	1,24	1,25	1,26	1,27	1,28	1,29	1,3
ESPECIALISTA	56,75	65,30	73,83	82,35	91,53	100,89	109,29	117,99	124,87	131,77	138,36	145,28	152,54	160,17	168,17	176,59
OFICIAL 3º	63,15	72,61	82,06	91,49	101,57	111,65	120,76	129,86	138,87	144,03	151,23	158,79	166,73	175,07	183,82	193,01
OFICIAL 2º	70,37	80,87	91,35	101,83	112,93	124,09	133,92	143,52	150,77	158,29	166,20	174,50	183,23	192,40	202,02	212,12
OFICIAL 1º (C)	76,32	87,66	98,39	110,30	122,26	134,23	144,72	154,70	162,34	170,31	178,83	187,77	197,15	207,02	217,37	228,24
OFICIAL 1º (B)	82,69	94,93	107,17	119,40	132,27	145,13	158,28	168,76	174,90	183,59	192,78	202,42	212,54	223,16	234,32	246,03
OFICIAL 1º (A)	85,48	98,13	110,76	123,39	136,65	149,92	161,31	172,05	180,45	189,48	198,95	208,90	219,34	230,31	241,82	253,91

anexo 6

CONCEPTO RETRIBUTIVO: **P L U S E S**

PLUS VINCULACION (por cada periodo de 5 años)	valor año	valor mes	valor día	valor hora
	48317	3451		
PLUS DE TARDE			600,00	
PLUS DE NOCHE			1722,42	
PLUS DE SEGURIDAD	74045			43,05

PLUS JEFE DE EQUIPO	CATEG		
	espec	86976	6213
	of. 3ª	89149	6368
	of. 2ª	93494	6678
	of. 1ª	97841	6989

NOTA: La Empresa determinará qué personas ejercerán como JEFES DE EQUIPO según la organización que sea precisa en cada momento.

Incremento salarial: Se fija un incremento salarial, para 1997, del 2,6 por 100 sobre todos los conceptos excepto: Plus de tarde, subvención por comida y prima por objetivos, que llevan su propio incremento.

Horas efectivas de trabajo: 1.720.

Horas compensadas: El suplemento económico por horas compensadas será de 996 pesetas.

Subvención por comida: El suplemento económico para el personal de jornada partida será de 725 pesetas por día trabajado.

Mantenimiento y vigilancia de instalaciones: En base al enunciado de este artículo, se establece un Plus especial, para el Servicio de Guardería, de 2.870 pesetas diarias, a percibir en sábados, domingos y festivos, según el calendario laboral oficial para 1997.

Ayuda en favor de productores con hijos disminuidos: El subsidio económico mensual por este concepto se fija en: 12.090 pesetas.

Actividades sociales: Se establece un fondo para actividades sociales y recreativas de 1.786.133 pesetas.

Prima por Objetivos Cumplidos: Como Prima por Objetivos Cumplidos, artículo 4.4, apartado 4.4.4, del vigente Convenio, se establece la cantidad de 40.000 pesetas, como tope, por persona y año, y el importe a percibir será directamente proporcional al porcentaje de facturación conseguida sobre el Presupuesto para 1996, siendo éste de 2.074 millones de pesetas, acordándose que, si bien dicha cantidad queda como base de partida para futuras negociaciones de Convenio, el objetivo a cumplir será marcado por la Dirección, en función de las necesidades que la organización demande, estableciéndose con el Comité, los parámetros de aplicación.

Don Manuel Valiente (CC.OO.).
Don Ernest Giménez (CC.OO.).
Don Daniel Rodríguez (CC.OO.).
Don Josep Figueras (CC.OO.), asesor.
Don Jesús Ayuste (CC.OO.).
Don Rafael Cardona (UGT) Del. LOLS.
Don Paulino Ustarroz (UGT).
Don Juan Vandellós (UGT), asesor.
Don Luis Porral (UGT).
Don Juan A. Gutsens (CGT).
Doña Carmen Hortigüela (CGT) Del. LOLS.
Don José L. Pérez (CGT).

En representación de la dirección de la empresa:

Don Arturo Puente de Pinedo.
Don Álvaro Jiménez Jordán.
Don Luis Rafael García Martínez.
Don Josep Santaló Lluch.

Presidente:

Don Jaume Admetlla.

Secretaria:

Doña Carmen Virgili.

ACUERDAN

Primero:

Actualizar las remuneraciones del Convenio Colectivo de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», Barcelona, para el año 1997, de conformidad con las siguientes estipulaciones:

1.1 Se incrementará el importe económico de los siguientes conceptos en el 2,2 por 100 sobre los valores actuales y regularizando los atrasos correspondientes con efectos del 1 de enero de 1997.

Compensación comidas.
Plus de turno rotativo regular.
Plus de nocturnidad.
Plus de alternancia.
Plus de disponibilidad.
Plus de retén.
Horas extraordinarias.
Dietas y compensación otros gastos.
Servicio militar y retirada de carnet.
Ayuda pensionistas y garantía de mínimos.
Fondo social.

1.2 Se incrementa el importe económico de la Tabla de Salario Base de los distintos grupos salariales del Convenio Colectivo de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», Barcelona, en un 2,5 por 100 sobre los valores actuales y regularizando los atrasos correspondientes con efectos 1 de enero de 1997.

El importe del concepto «Pago de Firma de Convenio», será equivalente al 1,65 por 100 de la Tabla actualizada de Salario Base de cada nivel, más 35.000 pesetas.

Se adjuntan los anexos III, IV, V, VI y VII del Convenio con los nuevos valores para 1997.

1.3 Se acuerda una cláusula de revisión en los términos siguientes:

«Tan pronto se constate oficialmente el incremento del IPC anual del Estado a 31 de diciembre de 1997, y si éste fuera superior a los porcentajes de incremento pactados en las anteriores estipulaciones 1.1, 1.2 y acuerdo 4.º, se aplicará una revisión salarial por la diferencia entre el citado incremento del IPC anual y los porcentajes respectivos ya aplicados a cuenta en cada concepto. Esta revisión salarial se aplicará exclusivamente sobre los conceptos retributivos precitados en este acuerdo y con efecto de 1 de enero de 1997.»

1.4 Los tramos previstos en el artículo 42.2 del Convenio Colectivo de fecha 24 de enero de 1997, se actualizan en un 2,2 por 100, por lo que sus valores, con efectos desde el 1 de enero de 1997, pasan a ser los siguientes:

Salario bruto anual: Inferior a 4.088.000 pesetas, porcentaje de aportación, 2 por 100.

Salario bruto anual: Entre 4.088.000 y 5.110.000 pesetas, porcentaje de aportación, 2,5 por 100.

19661 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga, modificación de determinados artículos y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima», Barcelona.

Visto el texto de prórroga, modificación de determinados artículos y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima», Barcelona (código de convenio número 8007782), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1997, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo 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 de prórroga, modificación y revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO 1997 COMISIÓN NEGOCIADORA BARCELONA-GAS NATURAL SDG, S. A.

En Barcelona a 16 de junio de 1997.

REUNIDOS

Los representantes de la dirección de la empresa «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores de la misma, tras la ratificación del preacuerdo suscrito el pasado día 4 de junio por parte de la asamblea de trabajadores, firman el siguiente acuerdo de Convenio Colectivo de ámbito empresarial, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y como expresión de su voluntad libremente adoptada.

Las partes que lo conciertan con la legitimación establecida en el artículo 87.º del citado texto legal, reconocida mutuamente, son las siguientes:

En representación de los trabajadores:

Don Salomón Delgado (CC.OO.), asesor.
Don Ramón Sala (CC.OO.).
Don Francisco Egea (CC.OO.).