

Categoría	1999 — Pesetas
Técnico de Control y Sonido	111.145
Encargado de Archivos Sonoros	101.697
Auxiliar de Control y Sonido	96.762
Locutor Superior	131.108
Locutor	118.365
Jefe Administrativo Superior o Jefe de Negociado	141.850
Jefe Administrativo	131.108
Oficial Administrativo Superior	116.542
Oficial Administrativo	109.928
Auxiliar Administrativo	96.762
Telefonista-Recepcionista	96.762
Titulado Superior	145.503
Titulado Medio	131.108
Jefe Comercial y de Marketing	163.754
Técnico Superior de Comercial y Marketing	131.108
Técnico de Comercial y Marketing	118.365
Promotor Comercial	96.762
Jefe de Servicios Informáticos o Técnico de Sistemas.	163.754
Analista de Sistemas	131.108
Programador de Ordenadores	116.542
Operador de Ordenadores	109.928
Auxiliar de Ordenadores	96.762
Encargado	116.542
Oficial	109.928
Auxiliar	109.928
Conserje	96.762
Ordenanza	96.762
Personal de Limpieza	109.928

4997

RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9017182), que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 resuelve:

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, 24 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO 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. Ámbito 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. Ámbito 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. Ámbito temporal.

Independientemente del registro por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1999 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

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 un mes 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 lo sustituya.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes se declaran conformes, tanto los trabajadores como la empresa, y están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que en caso de no aprobarse algún artículo por la autoridad laboral competente, no será aplicado el Convenio y tendrán ambas partes la obligación de reconsiderarlo en su 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 queda regulada en el artículo 49 del convenio.

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 anormalidad 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 órganos 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 sometidas 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 al Tribunal de Orden Social. La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes así lo exigieran.

CAPÍTULO 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 ha 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 detalla en el anexo número 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 relacionado con el incentivo.*

Para el control del incentivo se aplicará 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 forma 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 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 obtengan.

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 exigible una actividad igual a sesenta. 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 exceptúan 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 el 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 sec. 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 del 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, 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 regirán, 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 este 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 de la categoría profesional que ostenta aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

e) Para los cambios profesionales 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 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.

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 haya desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación en función de la dificultad del puesto.

j) Cuando el traslado se produzca en personal mayor de cincuenta años, se valorará su facultad física para realizarlo y se atenderá a los informes médicos del individuo, si los hubiere.

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

Artículo 31. *Vacantes y ascenso.*

Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de 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, en su caso, se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento para este tema, así como para los contratos formativos.

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 puedan ser avisados con dicha antelación.

Artículo 34. *Jornada de trabajo y horarios.*

La jornada de trabajo, que será de 1.800 horas anuales, estará distribuida a razón de cuarenta horas semanales de acuerdo con los horarios siguientes:

De lunes a viernes

Talleres:

Primer turno De 6 a 14 horas.
Segundo turno De 14 a 22 horas.
Tercer turno De 22 a 6 horas.

Oficinas De 7 a 15 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 establecerán 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, 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.

La penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos quedará comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores con incentivos.

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, les 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 las 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 se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 10). Así como todas las normativas que se vayan aprobando, tanto externas como internas.

Artículo 39. *Vestuarios.*

- a) Se habilitará un armario para cada trabajador que lo solicite.
- b) Los vestuarios estarán provistos de jabón homologado, jabón desengrasante, agua caliente y un 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 Salud Laboral, 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 base al estudio y mapa de riesgos de los puestos de trabajo.

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 2 a 3 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.*

La formación permanente en la empresa debe suponer la definición de un sistema de certificaciones profesionales que permita la promoción profesional y la inserción en los módulos profesionales y otros niveles de formación técnico-profesional.

Cada año se realizará un plan de formación conjuntamente con representantes del Comité y Dirección, nombrados a tal efecto, con el fin de estudiar las necesidades y canalizar las ayudas exteriores brindadas para ello.

Queda sentado el principio de que la formación que se facilite lo será de acuerdo con las necesidades de la empresa y que estará 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.

CAPÍTULO 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 trimestrales que prevea al respecto dicho Estatuto.

La acumulación se efectuará entre 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 tres días laborales antes de su utilización, salvo casos de fuerza mayor, 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.

CAPÍTULO 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 de 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 1.536 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, como tope, el día 15 de julio.

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, como tope, el día 20 de diciembre.

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 I. L. T. 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.

d) Prima sobre absentismo: Se acuerda establecer una prima de absentismo que se distribuye en los cuatro grupos siguientes:

- Grupo 1.º (grupos 1, 2 y 3 de cotización): 50.282 pesetas.
- Grupo 2.º (grupos 4 y 5 de cotización): 42.978 pesetas.
- Grupo 3.º (grupo 8 de cotización): 37.054 pesetas.
- Grupo 4.º (grupos 6, 7 y 9 de cotización): 31.130 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 la nómina del mes de julio, en función del número de meses en que cada persona generó el derecho.

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

- I. L. T. por accidente de trabajo.
- I. L. T. 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 Sección. Las cantidades de esta prima que se dejen de abonar, por absentismo, se ingresarán en la cuenta de la Sección Cultural y Deportiva.

En los casos medibles del artículo 57 se incentivará, no perdiendo el derecho a la parte mensual de la prima de absentismo, a aquellas personas que no superen el 50 por 100 de disfrute del tiempo de permiso establecido en Convenio para cada caso concreto.

Artículo 50. *Plus de nocturnidad.*

El trabajo realizado por el tercer turno, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, 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.

Con efectos, 1 de enero de 1999 se producirán en todos los conceptos salariales de este Convenio un aumento en función del I. P. C. nacional resultante a 31 de diciembre de 1999, más 0,40 por 100.

Asimismo, con efectos, 1 de enero de 2000 se producirán en todos los conceptos salariales de este Convenio un aumento en función del I. P. C. nacional resultante a 31 de diciembre de 2000, más 0,30 por 100.

Como quiera que no se dispone de dicho dato hasta finalizar el año, los aumentos para 1999 y 2000 se efectuarán, a efectos prácticos, con el dato del I. P. C. previsto por el Gobierno para cada uno de esos años, sin perjuicio de hacer frente a posteriori de la regularización, en más o en menos, que, en su caso, resultase anualmente.

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 35 pesetas por kilómetro.

CAPÍTULO V

Asuntos sociales

Artículo 56. *Seguro colectivo 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:

- a) Para poder acogerse al beneficio del seguro colectivo de vida y accidentes debe llevarse, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.
- b) La fecha de antigüedad se computará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de entrada.
- c) Las fechas de adhesión al seguro serán el 1 de julio y el 1 de enero, según sea personal que alcance un año de antigüedad en el primer o segundo semestres del año.
- d) Las cuotas del seguro de vida y accidentes serán satisfechas por la empresa en su totalidad.
- e) 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.

Se creará un Comisión para estudiar y, en su caso, mejorar las actuales coberturas y causas del seguro colectivo 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:

- a) Fallecimiento: Tres días naturales. Padres, hijos y cónyuge. Asimismo, cualquier otra persona que conviva con el interesado.
- b) Fallecimiento: Dos días naturales, excepto domingos. Abuelos, nietos, hermanos políticos y naturales, padres políticos e hijos políticos.
- c) Boda: Un día natural. Padres, hijos y hermanos.
- d) 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 licencia después de éstas.)
- e) Nacimiento: Tres días laborales (sin contar sábados). Hijos.
- f).1 Ingreso en clínica u operaciones que requiera hospitalización: Hasta dos días naturales (con posibilidad de flexibilización de horario). 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 laborable (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.
- g) Cambio de domicilio: Un día laborable. El interesado.
- h) 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 previa al Médico de Cabecera, cuyo resultado sea la prescripción mediante volante de visita a Especialista, análisis de sangre o radiografías.

Para la aplicación de este apartado se confeccionará un impreso/justificantes, 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 Comité de Empresa y la Dirección de Personal.

Para el personal desplazado de municipio, si el tiempo de desplazamiento desde la empresa hasta el centro médico o viceversa coincide con la primera o última media hora de la jornada laboral, éste será abonable aunque no se realice el desplazamiento.

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) y 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.

Se considerarán como lazos legales de parentesco en todos los puntos de este artículo todos los casos de parejas que convivan, aun sin estar legalmente casados.

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 Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La decisión de la empresa a la hora de conceder el permiso será inapelable.

Tendrá derecho a excedencia por maternidad o paternidad cualquier madre o padre que la necesite, y de acuerdo con los períodos y condiciones establecidos en el artículo 46, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

En referencia al apartado 6 del artículo citado del Estatuto de los Trabajadores que, asimismo, se podrá solicitar excedencia en el supuesto de hijos o familiares a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad, que se encuentren incapacitados por enfermedad grave o disminución física, y por un período no superior a tres años. En este caso, tendrá las características de excedencia forzosa sólo el primer año de excedencia.

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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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, fuese trasladado a hospitalización domiciliaria, se considerará comprendido en este apartado, previa presentación del 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 caso 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 I. L. T. 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 I. T. 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, cuyo objeto es contribuir a la formación cultural, deportiva y al esparcimiento del personal y fomentar el trato 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. Con ello tratará de alcanzar los máximos fines culturales y deportivos que sus medios económicos permitan.

La aportación de la empresa, consistente en 246.164 pesetas mensuales, se compone de los siguientes conceptos históricos: Aportación voluntaria (183.333 pesetas/mes), premios «Gabriel Buades» (25.000 pesetas/mes) y los antiguos premios de puntualidad (37.831 pesetas/mes).

Asimismo, la empresa colabora con una aportación mensual igual a la que realizan los trabajadores (que en estos momentos es de 100 pesetas por persona y mes, y que pasará a ser de 150 pesetas por persona y mes a partir del 1 de enero de 2000).

Dada la contribución de los trabajadores, 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 determinará la distribución de los importes a conceder por becas o 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.

A partir del curso 1997-1998, la Comisión podrá conceder becas de guardería o preescolar a aquellos trabajadores que lo soliciten y cuya situación socio-familiar así lo aconseje.

Como ayuda económica a los trabajadores se asignarán 10.000 pesetas mensuales por cada hijo minusválido reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que tenga a su cargo.

Dicha minusvalía, reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, deberá ser superior al 50 por 100. A todas aquellas minusvalías que sean inferiores a este porcentaje, no se les reconocerá el derecho.

Las personas que en la actualidad estén cobrando dicha ayuda seguirán percibiéndola mientras no cambien las circunstancias que les dieron derecho a ello.

Cualquier caso diferente a lo especificado podrá ser estudiado por la Comisión, si su situación socio-laboral así lo aconseja.

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 en 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: 1.050.000 pesetas.
- A los sesenta años: 900.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 700.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 550.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 400.000 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 1999, 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:

Verano: Del 2 al 27 de agosto (ambos inclusive).

Diciembre: Días 28, 29, 30 y 31.

Quedan pendientes de establecer las vacaciones correspondientes al año 2000.

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 de 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 contará 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 coincidan con los días de vacaciones acordados 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 mayo 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 (por veinticinco años ininterrumpidos de servicios): 150.000 pesetas.

c) Por cada año adicional de antigüedad se concederán 15.000 pesetas.

d) El tope máximo 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 cincuenta y nueve años.

f) También se abonará en los casos de incapacidad total y absoluta para toda clase de trabajo de un trabajador en activo en la empresa, siempre que tuviera derecho a ello, y considerándose como fecha de devengo aquélla en que produzca la citada calificación oficial por el 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 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 de 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. *Acumulación de horas.*

La empresa podrá proponer y acordar con sus trabajadores, de forma totalmente voluntaria e individualizada y sin coacción alguna, la participación en planes de acumulación y distribución de horas anuales.

De todo ello el Comité de Empresa estará informado y mediará en caso de posibles conflictos.

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.

Ámbito: 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.).

ANEXO 1

Valores hora puesto de trabajo 1999

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.

Para 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 período 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: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Tornos CNC, tornos revolver, tornos IME, Auxiliares tornos-automáticos, taladradoras y roscadores, máquinas transfers:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Sección Metalisteria

Curvar en máquina «Banning», carear-trocear-quitar rebabas, taladradoras, tornos revolver, trabajos varios normales en bancos y tornos, trabajos recuperación en bancos y tornos, probado P/E:

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Soldadura manual y semiautomática:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Sección Fundición

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

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Noyos y raspado noyos, desbaste banda y disco, preparación de arenas, etc.:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Mantenimiento Sección, recuperación metales, preparador máquina noyos:

Grupo 3. Valor normal: 644,24. Valor óptimo: 901,32.

Coquillero manual, coquilladoras, baja presión, cortar coladas, hornos refinera, tochero:

Grupo 4. Valor normal: 663,39. Valor óptimo: 929,11.

Jefe de Equipo (G-9):

Valor normal: 741,54. Valor óptimo: 986,44.

Sección Prensas

Cortar tiras y cuadros, selección arandelas, servicios auxiliares, Taladradora mesa, prensas troquelar, vibrador «Wasch»:

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Prensas forjar:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

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: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Preparador máquina inyectar (G-4):

Grupo 4: Valor normal: 663,39. Valor óptimo: 929,11.

Jefe de Equipo:

Valor puesto de trabajo: 929,11.

Sección Esmerilado y Pulido

Limpieza aspiradores, auxiliar RK:

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Fabricación pasta:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Pulido máquina automática, Maquinista RK:

Grupo 3. Valor normal: 644,24. Valor óptimo: 901,32.

Recuperación, esmerilado loser y mape, pulir y repulir manual, soldadura argón:

Grupo 4. Valor normal: 663,39. Valor óptimo: 929,11.

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

Grupo 6. Valor normal: 799,07. Valor óptimo: 1.062,76.

Sección Galvano

Inspec. pulido y colgar piezas, desniquelar y descromar, Maquinista cromo, inspección cromo y descargar, repulir cromo, mantenimiento planta, servicios varios:

Grupo 1: Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Jefe de Equipo (G-4):

Valor normal: 663,39. Valor óptimo: 929,11.

Sección Tratamientos

Carga y descarga de bastidores, despintar, servicios auxiliares, limpieza tricloro, chorreado:

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Satinar:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Verificación:

Grupo 3. Valor normal: 644,24. Valor óptimo: 901,32.

Pintar, baños latón pulido y oro, baño de cromo negro, Supervisor baños:

Grupo 4. Valor normal: 663,39. Valor óptimo: 929,11.

Jefe de Equipo:

Grupo 5. Valor normal: 698,10. Valor óptimo: 977,75.

Sección Montaje

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

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Mando línea PSB, máquina automática montar (G-4):

Valor puesto de trabajo: 929,11.

Jefe de Equipo (G-5):

Valor puesto de trabajo: 977,75.

Sección Expediciones

Precintador, báscula, control muelle, paletizar, Preparador pedidos, Embalador, Carretillero, Ubicador:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Polivalente Expediciones (G-5):

Valor normal: 698,10. Valor óptimo: 977,75.

Supervisor Jefe de Equipo:

Valor puesto de trabajo: 1.062,76.

Sección Almacenes

Peón Almacenes:

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Auxiliares Almacenes, Clasificador piezas:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Almaceneros (G-5):

Grupo 5. Valor normal: 698,10. Valor óptimo: 977,75.

Sección Servicios

Pintor, Carpintero, Albañil, personal limpieza:

Valor puesto de trabajo: 616,49.

Jefe de Equipo (G-3):

Valor puesto de trabajo: 901,32.

Sección Control de Calidad

Control 100 por 100 Sección:

Grupo 1. Valor normal: 616,49. Valor óptimo: 863,11.

Control 100 por 100 RCP, Insp. volante Sección, Insp. rechaces y devol.:

Grupo 2. Valor normal: 637,30. Valor óptimo: 892,23.

Inspector General Int. Sec.:

Grupo 3. Valor normal: 644,24. Valor óptimo: 901,32.

Profesionales

Oficiales de primera		Oficiales de segunda		Oficiales de tercera		Oficial de primera Técnico	
Actividad	Precio	Actividad	Precio	Actividad	Precio	Actividad	Precio
60	799,07	60	774,25	60	753,34	60	829,89
61	812,26	61	787,04	61	765,78	61	843,58
62	825,44	62	799,81	62	778,21	62	857,28
63	838,63	63	812,59	63	790,64	63	870,97
64	851,81	64	825,36	64	803,07	64	884,66
65	865,00	65	838,14	65	815,50	65	898,36
66	878,18	66	850,91	66	827,93	66	912,05
67	891,37	67	863,69	67	840,36	67	925,74
68	904,55	68	876,46	68	852,79	68	939,44
69	917,74	69	889,24	69	865,22	69	953,13
70	930,92	70	902,01	70	877,66	70	966,83
71	944,11	71	914,79	71	890,09	71	980,52
72	957,29	72	927,57	72	902,52	72	994,21
73	970,48	73	940,34	73	914,95	73	1.007,91
74	983,66	74	953,12	74	927,38	74	1.021,60
75	996,85	75	965,89	75	939,81	75	1.035,29
76	1.010,03	76	978,67	76	952,24	76	1.048,99
77	1.023,32	77	991,44	77	964,67	77	1.062,68
78	1.036,40	78	1.004,22	78	977,10	78	1.076,37
79	1.049,59	79	1.016,99	79	989,53	79	1.090,07
80	1.062,76	80	1.029,76	80	1.001,95	80	1.103,76

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 correspondiente 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 37 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, dejandola de percibir al cambiar de Sección.

Prima de precisión: El personal operario (Profesionales) de la Sección de Maquinaria percibirá, en base a las especiales características de precisión y ajuste de su trabajo, una prima de 37 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 movilidad 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 clasifican 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 movilidad.

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 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 sólo 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 y 2 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 2: Se establecen las siguientes normas para el personal que presta sus servicios en la empresa:

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 están 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, 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

Puesto de trabajo	Período de formación – Semanas	Observaciones
Coquilla	1. ^a y 2. ^a	Valor puesto de trabajo. 70 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a , 5. ^a y 6. ^a	40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	7. ^a , 8. ^a y 9. ^a	25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	10. ^a , 11. ^a y 12. ^a	10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Tochos	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a	20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Hornos	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 80 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Noyos	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 70 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a	40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Puesto de trabajo	Período de formación – Semanas	Observaciones
Desbaste	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	35 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a y 5. ^a	10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Inyectado	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a	10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Rascado	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a	20 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Corte coladas	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 70 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	60 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a	30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Verificación salidas	1. ^a	Valor normal puesto de trabajo.

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

Puesto de trabajo	Período de formación – Semanas	Observaciones
Taladradoras ...	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Torno «Berdini» .	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	15 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
FF	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	15 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Transfers	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Caballería y revólver	1. ^a y 2. ^a	Valor normal puesto de trabajo. 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a	25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a	10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

Períodos de formación del personal de nuevo ingreso en Sección Prensas

Puesto de trabajo	Período de formación - Días	Observaciones
Prensa de troquelear en frío	1.º	Valor normal puesto de trabajo.
	2.º y 3.º	50 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	4.º, 5.º y 6.º	20 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
Prensa de troquelear en caliente	1.º, 2.º, 3.º y 4.º	Valor normal puesto de trabajo. 60 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	5.º y 6.º	40 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	7.º, 8.º y 9.º	20 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
Taladradora de mesa	1.º, 2.º y 3.º	Valor normal puesto de trabajo. 40 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	4.º y 5.º	10 por 100 bonificación sobre el 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 y Diseño y Mantenimiento

1. Generalidades: Se seguirán dos sistemas para el pago de las primas atendiendo a la naturaleza de los trabajos. Éstos 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 o 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 tiempo 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

Puesto de trabajo	Período de formación	Observaciones
Pulidora Hau, Pulidora Hau-RK.	1.ª semana.	Percibirán el valor normal del puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).
Pastas especiales Hau, pasar piezas ácido, Bombos.	1.º y 2.º día.	Percibirán el valor normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio por (personal interno trasladado).
Esmerilador banda «Mape y Loser».	1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª semana.	Percibirán el puesto normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interno trasladado).
	5.ª, 6.ª, 7.ª y 8.ª semana.	Percibirán la producción realizada, más el 60 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	9.ª, 10.ª, 11.ª y 12.ª semana.	Percibirán la producción realizada, más el 40 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	13.ª, 14.ª, 15.ª y 16.ª semana.	Percibirán la producción realizada, más el 25 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	17.ª, 18.ª, 19.ª y 20.ª semana.	Percibirán la producción realizada, más el 10 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.

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

Puesto de trabajo	Período de formación - Semanas	Observaciones
Pulidor p. manual.	1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª	Percibirán valor normal puesto de trabajo (personal exterior) o valor promedio (personal interior trasladado).
	5.ª	Percibirán la producción realizada, más el 50 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	6.ª	Percibirán la producción realizada, más el 40 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.

Puesto de trabajo	Período de formación — Semanas	Observaciones
	7. ^a	Percibirán la producción realizada, más el 30 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	8. ^a	Percibirán la producción realizada, más el 20 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.
	9. ^a	Percibirán la producción realizada, más el 10 por 100 bonificación sobre el valor asignado a la producción.

Períodos de formación del personal de nueva entrada en Sección Galvano

Puesto de trabajo	Período de formación — Días	Observaciones
Picado de percheros.	2	Valor normal puesto de trabajo.
Colgar y descogar piezas en percheros.	2	Valor normal puesto de trabajo.
Máquina tricloro.	5	Valor normal puesto de trabajo.

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

Puesto de trabajo	Período de formación	Observaciones
Trabajos varios manuales en bancos.	1. ^a y 2. ^a semana.	Valor normal puesto de trabajo 50 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a semana.	40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a semana.	30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Trabajos varios en máquinas simples.	1. ^a y 2. ^a semana.	Valor normal puesto de trabajo 10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Trabajos varios de soldar, curvar en máquinas automáticas.	1. ^a y 2. ^a semana.	Valor normal puesto de trabajo 40 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	3. ^a semana.	25 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
	4. ^a semana.	10 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.
Trabajos varios en recocer tubos, trocear tubos, enderezar, quitar rebabas, etc.	1. ^o y 2. ^o día.	Valor normal puesto de trabajo.
	3. ^o , 4. ^o 5. ^o día.	30 por 100 bonificación sobre valor asignado a la producción.

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

Almaceneros, Ayudante 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: —.

Jefe de equipo: —.

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 de Control de Calidad

Puesto de trabajo	Período de formación	Observaciones
Control 100 por 100. Operaciones control con calibre de paso o no paso.	1 semana.	Percibirán en su período de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.
Operaciones de discernir a vista buena y mala en fase simple y defectos fácilmente detectables de fundición, prensas, etc.	3 días.	Percibirán en su período de adaptación el valor normal del puesto de trabajo.
Inspectores volantes de sección. Deben tener conocimiento previo de la sección.	2 meses.	Percibirán 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.	2 meses.	Percibirán 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 deberán 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. 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 Plásticos

Puesto de trabajo	Período de formación	Observaciones
Inyectado de plásticos.	4 semanas.	Percibirán el salario correspondiente al valor normal del puesto de trabajo.
Esmerilado, mecanizado, pulido, pintado, serigrafado, tampografiado.	2 semanas.	Percibirán el salario correspondiente al valor normal del puesto de trabajo.
Triturado, presecado, molino mezclado.	2 días.	Percibirán el salario correspondiente al valor normal del puesto de trabajo.

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

Puesto de trabajo	Período de formación - Días	Observaciones
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.....	15	Valor normal puesto de trabajo.
Preparador pedidos, Carretillero-Ubicador	7	Valor normal puesto de trabajo.
Embalador	10	Valor normal puesto de trabajo.

Sección Polivalentes

Detalle puesto de trabajo	Meses	Valor normal	Valor óptimo
Polivalentes generales, intersec. en período de formación	De 0 a 3	616,49	863,11
	De 3 a 6	637,30	892,23
	De 6 a 9	644,24	901,32
	De 9 a 12	663,39	929,11
Liv. Grales. Intersec	—	698,10	977,75
Jefe de Equipo	977,75	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 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 profesional 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:

Meses	Actividades				
	60	65	70	75	80
De 0 a 3	616,49	678,14	739,79	801,44	863,11
De 3 a 6	637,30	701,05	764,80	828,55	892,23
De 6 a 9	644,24	708,68	773,12	837,56	901,32
De 9 a 12	663,39	729,74	796,09	862,44	929,11

1.6 Cuando el polivalente sea de nuevo ingreso, precedente 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
663,39	729,74	796,09	862,44	929,11

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 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:

	Actividades				
	60	65	70	75	80
Escala de valoración Esmerilador	663,39	729,74	796,09	862,44	929,11
Escala de valoración polivalente	698,10	767,93	837,93	907,59	977,75

Debe recibir el trabajo realizado y, como prima, la diferencia existente 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	616,49	678,14	739,79	801,44	863,11
Polivalentes pesetas	698,10	767,93	837,76	907,59	977,75

El polivalente que obtiene la producción normal percibe el valor del trabajo realizado (en este caso, en Sección Montaje) que es de 616,49 pesetas, como prima, la diferencia de 361,26 pesetas/hora, con lo que su valor alcanza 977,75 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 un 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 al 1 de enero de 1999	Salario mes — Pesetas	Pagas extras				Total año — Pesetas
		Pascua — Pesetas	Verano — Pesetas	Navidad — Pesetas	Absent. — Pesetas	
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de primera	192.013	44.803	104.043	192.013	50.282	2.695.297
Jefe de segunda	182.806	42.655	98.421	182.806	50.282	2.567.836
Oficial primera	149.374	34.854	91.397	149.374	42.978	2.111.091
Oficial segunda	130.268	30.396	86.484	130.268	42.978	1.853.342
Auxiliar	118.107	27.558	81.729	118.107	31.130	1.675.808
Viajante	144.161	33.638	91.397	144.161	42.978	2.042.106
<i>Personal titulado y directivo</i>						
Gerente	276.168	64.439	118.007	276.168	50.282	3.822.912
Ingeniero o Licenciado	260.533	60.791	118.007	260.533	50.282	3.616.009
Perito o Diplomado	237.086	55.320	110.816	237.086	50.282	3.298.536
Médico	260.533	60.791	118.007	260.533	50.282	3.616.009
Practicante	137.215	32.017	91.397	137.215	42.978	1.950.187
Maestro industrial	164.242	38.323	98.421	164.242	42.978	2.314.868
Técnico especialista	157.308	36.705	91.397	157.308	42.978	2.216.084
<i>Técnicos de Organización</i>						
Jefe de primera	192.013	44.803	104.043	192.013	50.282	2.695.297
Jefe de segunda	182.806	42.655	98.421	182.806	50.282	2.567.836
Analista Ordenador	157.191	36.678	98.421	157.191	50.282	2.228.864
Técnico primera	149.374	34.854	91.397	149.374	42.978	2.111.091
Técnico segunda	130.268	30.396	86.484	130.268	42.978	1.853.342
Programador J. E.	149.374	34.854	91.397	149.374	42.978	2.111.091
Operador ordenador	130.268	30.396	86.484	130.268	42.978	1.853.342
Grabador	118.107	27.558	81.729	118.107	31.130	1.675.808
Auxiliar	118.107	27.558	81.729	118.107	31.130	1.675.808
<i>Técnicos de Taller</i>						
Jefe Coordinación	182.806	42.655	98.421	182.806	50.282	2.567.836
Maestro Taller	157.191	36.678	91.397	157.191	42.978	2.214.536
Maestro Taller segunda	148.506	34.651	91.397	148.506	42.978	2.099.604
Encargado	145.898	34.043	87.949	145.898	42.978	2.061.644
Capataz Especialistas	132.005	30.801	85.894	132.005	31.130	1.863.890
<i>Personal subalterno</i>						
Listero	121.583	28.369	81.729	121.583	31.130	1.721.807
Almacenero	115.503	26.951	81.729	115.503	31.130	1.641.349
Chófer	128.529	29.990	81.729	128.529	31.130	1.813.726
Portero	114.634	26.748	81.729	114.634	31.130	1.629.849
Telefonista	108.990	25.431	81.729	108.990	31.130	1.555.160

Situación al 1 de enero de 1999	Salario mes — Pesetas	Pagas extras				Total año — Pesetas
		Pascua — Pesetas	Verano — Pesetas	Navidad — Pesetas	Absent. — Pesetas	
Ordenanza	114.634	26.748	81.729	114.634	31.130	1.629.849
<i>Técnicos de Laboratorio</i>						
Jefe Sección	182.806	42.655	98.421	182.806	50.282	2.567.836
Analista primera	149.374	34.854	91.397	149.374	42.978	2.111.091
Analista segunda	130.268	30.396	86.484	130.268	42.978	1.853.342
Analista tercera	118.107	27.558	81.729	118.107	31.130	1.675.808
<i>Técnicos de Oficina</i>						
Delineante proyectista	168.479	39.312	98.421	168.479	50.282	2.378.242
Delineante primera	149.374	34.854	91.397	149.374	42.978	2.111.091
Delineante segunda	130.268	30.396	86.484	130.268	42.978	1.853.342
Calcedor	118.107	27.558	81.729	118.107	31.130	1.675.808
Auxiliar	118.107	27.558	81.729	118.107	31.130	1.675.808

Tabla salarial de valores mínimos de referencia para personal con salario diario y jornada completa (válida para el cálculo de domingos, festivos y gratificación de verano)

Situación al 1 de enero de 1999	Salario día — Pesetas	Pagas extras				Total año — Pesetas
		Pascua — Pesetas	Verano — Pesetas	Navidad — Pesetas	Absent. — Pesetas	
Oficial primera Especialista	3.011	21.077	90.330	90.330	36.256	1.180.436
Oficial primera	3.011	21.077	90.330	90.330	36.256	1.180.436
Oficial segunda	2.953	20.671	88.590	88.590	36.256	1.158.396
Oficial tercera	2.862	20.034	85.860	85.860	31.130	1.118.690
Jefe Equipo	2.827	19.789	84.810	84.810	31.130	1.105.390
Especialista	2.794	19.558	83.820	83.820	31.130	1.092.850
Peón	2.755	19.285	82.650	82.650	31.130	1.078.030

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 estándar.
 Salario domingos y festivos anual estándar.
 Paga de Pascua estándar.
 Paga de verano estándar.
 Paga de Navidad estándar.
 Paga de vacaciones estándar.
 Premio de vacaciones estándar.

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 estándar/año.
 Complemento/salario estándar/año.

Antigüedad estándar/año.
 Paga de Pascual estándar.
 Paga de verano estándar.
 Paga de Navidad estándar.
 Paga de vacaciones estándar.
 Premio de vacaciones estándar.
 Retribuciones voluntarias que tengan carácter fijo.
 El resultante será incrementado en un 75 por 100.

Forma de cálculo

Horas extras taller:

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

Horas anuales

Horas extras empleados:

$$\frac{(\text{Jorn. Std.} + \text{R. V. Std.}) \times 13 + (\text{Ant.} \times 14,25) + \frac{(\text{J. Std.} \times 37)}{30} + \frac{(\text{J. Std.} + \text{R. V. Std.} + \text{Ant. Std.})}{30} \times (\text{bienios} + \text{trienios})}{30}$$

Horas anuales