

siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 3.046.-4-10-90-Ear/Aerosite/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobado por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 4 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena Álvarez.

30077 RESOLUCION de 8 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.037 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo Yalsierra, de clase III, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo Yalsierra, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), calle Puente La Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 3.037.-8-10-90- bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 8 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena Álvarez.

30078 RESOLUCION de 9 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.038 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo Yalmonite, de clase I, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo Yalmonite, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), calle Puente La Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 3.038.-9-10-90-zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-clase I, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobado por resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 9 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena Álvarez.

30079 RESOLUCION de 26 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fabrelec, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fabrelec, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1990; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, USO, CCOO y LAB, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de noviembre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, S. A.» (FABRELEC)

SECCION I

GENERALES

ARTICULO 1.º - OBJETO

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, S. A. con los sucesivos FABRELEC y sus Productores, mejorando lo establecido por Disposiciones Legales y Reglamentarias que, en lo no modificado por el mismo, siguen vigentes en todos sus términos.

En los temas no regulados en el Convenio Colectivo o en el Estatuto de los Trabajadores, se consideraran incluidos en este Convenio, hasta la fecha de la firma del próximo Convenio, los preceptos del texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, que definen la normativa a aplicar al respecto.

ARTICULO 2.º - MINIMOS LEGALES

A los efectos de compararla con los mínimos legales, las Normas contenidas en el presente Convenio se consideraran en su conjunto como más beneficiosas para el personal en general, que las establecidas en las Disposiciones Legales o Convenios Provinciales actualmente vigentes.

ARTICULO 3.º - ABSORCION Y COMPENSACION

Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por Disposiciones Legales y Reglamentarias o Convenios Provinciales o de cualquier otro tipo, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio, no solamente concepto por concepto, sino también en su conjunto.

ARTICULO 4.º - AMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a todo el personal de FABRELEC.

ARTICULO 5.º - AMBITO TERRITORIAL

El Convenio afecta a todos los Centros de Trabajo de la Empresa FABRELEC en el Territorio Nacional.

ARTICULO 6.º - AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1990 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1990, salvo en los puntos que, de forma específica, se indiquen otros plazos.

Este Convenio se entenderá prorrogado por la tácita si no fuese denunciado por cualquiera de las partes, y con tres meses de antelación a la fecha de caducidad.

ARTICULO 7.º - REVISION

Ambas partes contratadas podran hacer uso, en cualquier momento, de su derecho a pedir revision de todo o parte del Convenio, cuando una promulgación de Disposiciones Legales, de carácter general, afecte de forma sustancial a cualquiera de los elementos esenciales del mismo.

ARTICULO 8.º - COMISION PARITARIA

El fijar el sentido, alcance y contenido de las Normas del presente Convenio, así como velar por su exacto cumplimiento, será misión de una Comisión Mixta formada por ocho Vocales, cuatro en representación de la Dirección de la Empresa y designados por

esta, y otros cuatro en representación del Personal y designados por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

Esta Comisión Mixta podrá actuar en el seno de la Empresa y sus acuerdos serán válidos, dejándose constancia de los mismos en el Acta correspondiente.

Solo en el caso de que no existiese acuerdo, ambas partes designarán las personas que, reuniendo las condiciones requeridas por las Disposiciones vigentes, deberán presidir su reunión formal. Caso de no coincidir en dicha designación, corresponderá a la misma a la Autoridad Laboral.

SECCION II

JORNADA Y DESCANSO

ARTICULO 9. - JORNADA ANUAL DE TRABAJO

La Jornada anual de trabajo, para la totalidad del personal, será de 1.776 horas anuales.

Se aplicará la Jornada que resulte para el Convenio Provincial de Bizkaia, en el caso de que sea inferior a 1.776 horas.

En los casos de trabajo a turnos, el personal tendrá, en cada jornada de 8 horas, 12 minutos para tomar el bocadillo, en el puesto de trabajo, tiempo que será remunerado como trabajo efectivo y devengará la Prima media diaria obtenida en el resto de la jornada.

La distribución del personal en los distintos turnos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, la cual deberá cambiar los turnos semanalmente, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oír el informe del Comité de Empresa.

ARTICULO 10. - CALENDARIO LABORAL

El número mínimo de días de trabajo en el año será de 323.

En Fabrica, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el Calendario Laboral para el año siguiente, en el mes de Diciembre anterior.

En Delegaciones y Centros de Servicio se adaptará el del Comercio de la localidad, librándolo los Sábados, preparándolo entre el Delegado o Jefe de Servicio y el Comité o Delegados de Personal del Centro. Del Calendario preparado no se deberá derivar detrimento para el servicio a los Clientes, ni para la organización de la Empresa.

El personal de Vigilancia realizará su servicio en régimen de turnos de 7 días continuos semanales.

ARTICULO 11. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen las 1.776 horas anuales.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales, a los efectos de cotización que establece la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983 (B.O.E. 7-3-83), las necesarias para la realización de trabajos de mantenimiento, reparaciones, instalaciones, nuevas fabricaciones y periodos punta de fabricación.

La Empresa informará mensualmente al Comité de las horas extraordinarias trabajadas.

ARTICULO 12. - REPARACIONES, AVERIAS, CARGA Y DESCARGA, PRUEBA DE TROQUELES

El personal necesario por razones excepcionales, imprevistas y de fuerza mayor que afecten a la producción (reparaciones, averías, carga y descarga, prueba de troqueles o cualquier otra analogía que pueda surgir) acudirán al trabajo fuera de la Jornada establecida.

El exceso de horas trabajadas se abonará con el recargo del 100%, en el caso de que sean horas nocturnas de días festivos oficiales, y con el recargo del 75% en el resto de los casos. Las fórmulas a aplicar en cada caso figuran en el Anexo N. 3.

ARTICULO 13. - HORARIO FLEXIBLE

Para el personal de Oficinas Generales y de Oficinas del S.A.C. Central y de Métodos, no relacionados directamente con la producción, el margen para la entrada por la mañana y la salida por la tarde será de media hora, a partir de la hora fijada para las mismas, regularizándose mensualmente las horas que establezca el Calendario correspondiente, cuando ello no perjudique a la realización del trabajo.

A los Reparadores a domicilio que obtengan una actividad mínima de 70 P.H. les será aplicable la flexibilidad de horario a la entrada por la mañana y hasta un máximo de media hora, que será recuperada durante el día.

ARTICULO 14. - HORARIOS ESPECIALES

La prestación de servicios fuera de las horas y/o días establecidos en el Calendario Laboral serán compensadas con el disfrute del tiempo libre equivalente y el abono de un Plus del 0.75 x Base Hora Extra.

El tiempo libre correspondiente será disfrutado lo antes posible, preferentemente en la semana siguiente y, como máximo, en el plazo de 12 meses.

Será obligatoria la prestación de servicios, en las condiciones establecidas anteriormente, para la realización de inventarios, reparaciones, revisiones, pruebas y nuevas instalaciones, o modificación de las existentes, así como en los casos de los servicios que fueran necesarios para evitar paradas en la producción.

ARTICULO 15. - SERVICIOS MEDICOS

Para el personal perteneciente a los Servicios Médicos de Empresa, seguirán vigentes la jornada contractual y los horarios establecidos para el mismo.

ARTICULO 16. - PERSONAL DE RETEN EN BASAURI EN EL PERIODO GENERAL DE VACACIONES DE AGOSTO.

Su horario de trabajo el Viernes de la Semana Grande será de 8 a 14 horas, siendo abonadas como Permiso Retribuido las dos horas restantes.

ARTICULO 17. - VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales o de los mismos días laborables que se hayan considerado en el correspondiente Calendario Laboral, dentro del periodo general de vacaciones.

El periodo de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Setiembre.

Si, por causas de la organización del trabajo del personal de servicios especiales, la Empresa se viera obligada a modificar el periodo de disfrute fuera de las fechas citadas, se incrementarán las vacaciones en dos días laborables y, por tanto, con reducción de dos jornadas de trabajo.

En las Secciones o puestos de trabajo que, por necesidades de servicio, tengan que disfrutar las vacaciones a turnos, éstos se establecerán de forma rotativa. El Comité propondrá la forma de realizar dichas rotaciones, de manera que no cree inconvenientes en la organización práctica del trabajo.

Para los Centros de Servicio se establece que el 100% de los Reparadores disfruten, como mínimo, el 50% de los días de vacaciones entre el 1 de Junio y el 30 de Setiembre, debiéndose, para ello, establecer los turnos fraccionados y rotativos que procedan, a fin de que toda la plantilla disfrute de este beneficio. La rotación indicada se iniciará en cada Centro de Trabajo según el criterio de antigüedad en la Empresa. Estas condiciones podrán ser mejoradas a petición del Comité, siempre que no se produzca detrimento en el servicio prestado.

Los productores que ingresen en la Empresa disfrutaran, dentro del año natural, de la parte proporcional del tiempo trabajado durante el mismo, considerándose a estos efectos solo los meses completos y que nunca podrá disfrutarse una fracción de día inferior a media jornada.

Cuando algún productor cause baja por algún concepto, sin haber disfrutado de las vacaciones correspondientes al año, percibirá en metálico el importe de la parte proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, calculado en la misma forma que se señala para los ingresos. Si las hubiese disfrutado y cobrado se le hará el descuento correspondiente de la cantidad percibida.

Concluido el año natural sin haberse disfrutado, cualquier que fuese el motivo, se perderá el derecho a las mismas y a cualquier indemnización.

En los meses de disfrute de las vacaciones fuera del periodo general, si el día de cobro coincide en vacación, se abonará en concepto de anticipo el importe correspondiente, al iniciarse las mismas.

Al personal proveniente de la Empresa EDESA y que, con anterioridad al 31 de Diciembre de 1969, les correspondían más de 15 días de Vacaciones, les serán abonados los días de exceso en metálico.

ARTICULO 18. - PERMISOS RETRIBUIDOS

Previo aviso y justificación dentro de los dos días laborables siguientes, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración del Jornal o Sueldo, más Antigüedad, en los casos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) **Matrimonio:** 15 días naturales.
- b) **Matrimonio de padres y hermanos (incluidos los políticos) e hijos:** el día de su celebración, en el caso de que sea laborable.

- d) Nacimiento de hijos: El día en que se produce en el caso de que sea laborable, más dos días laborables.
- e) Enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que exija intervención quirúrgica o ingreso en algún Centro: El día en que se produce y el día siguiente, en el caso de que sean laborables. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, se concederá una ampliación con un máximo de 3 días naturales.
- f) Fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: El día en que se produce y los dos días siguientes, en el caso de que sean laborables. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, se concederá una ampliación con un máximo de 2 días naturales.
- g) Enfermedad del Trabajador, seguida de baja y un parte confirmación: Los días que no corran a cargo de la Seguridad Social, y por una sola vez dentro del año natural.
- h) Visitas Médicas, enfermedad y tratamientos, no seguidos de baja: El tiempo indispensable, sin que sobrepase tres jornadas al mes, salvo en los casos especiales previamente justificados.
- i) Exámenes: El día del mismo y en el caso de que sea necesario, por razones ineludibles el desplazarse, el tiempo necesario para ello, siendo necesario que se acredite el haber aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas.
- Previamente a la realización de los exámenes se podrá conceder tres días laborables a cuenta de vacaciones, si lo permite la organización práctica del trabajo, a no ser que el trabajador opte por disponer de ellos en concepto de permiso no retribuido.
- j) Deberes Públicos: El tiempo necesario para cumplir personalmente un deber de carácter público ineludible y en día laborable dentro de la Empresa; no percibiéndose por ello cantidad alguna que no sea compensación por gastos de desplazamiento.
- k) Acudir ante Tribunales por asuntos no laborales: El tiempo necesario, cuando sean promovidos por la parte contraria y el trabajador no resulte condenado.
- l) Traslado de domicilio: Un día laborable.
- m) Lactancia: Dos fracciones de media hora o reducción de la jornada normal en una hora, en los casos en que se tenga derecho a una hora de ausencia al trabajo.

ARTICULO 19. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se tendrá derecho a permiso con la disminución proporcional del salario en el siguiente caso:

Custodia de personas: Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre un mínimo de una hora y un máximo de media jornada, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita.

SECCION III

VALORACION DE PUESTOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 20. - NORMAS Y MANUAL BEDAUX - VIGENCIA

Seguirá vigente la valoración de todos los puestos de trabajo sujetos a la misma hasta la firma del presente Convenio y será aplicable a los que sucesivamente puedan crearse, previo análisis y descripción de las distintas tareas, y de acuerdo con las normas y manuales Bedaux, que estarán a disposición del Comité en los Servicios de Valoración, para su estudio y consulta.

ARTICULO 21. - HOJAS DE DESCRIPCION DE TAREAS

Las descripciones de puestos de trabajo que hayan de ser valorados por el Comité de Valoración serán previamente pasados al mismo para su comprobación y firma.

Los titulares de los puestos o, en su defecto, los ocupantes, deberán firmar las descripciones correspondientes en el caso de acuerdo con la misma, o el documento en que se indiquen las causas del desacuerdo en caso contrario.

Las valoraciones de dichos puestos serán realizadas y comunicadas a las personas afectadas en un plazo de 3 meses. Los valores que resulten de las prevvaloraciones de la Empresa se aplicarán con carácter provisional en el momento en que estén realizadas.

A partir del plazo indicado, y por el periodo en exceso, se devengarán intereses en la parte proporcional que corresponda, a la tasa del 10% anual. Este devengo será de aplicación a las Valoraciones o Modificaciones que se planteen una vez de finalizadas las valoraciones pendientes.

Los trabajadores dispondrán de la Hoja de Descripción de Tareas que haya servido para valorar el puesto.

ARTICULO 22. - ADAPTACION DE LOS MANUALES

Se tratará de adaptar, en lo posible, los manuales a la realidad actual.

ARTICULO 23. - TABLA DE ESCALONES Y PUNTUACIONES

Las Tablas de Escalones corresponden a las puntuaciones siguientes:

Escalón	Puntuación
8	hasta 157,89
9	157,89 a 164,19
10	164,20 a 170,75
11	170,76 a 177,58
12	177,59 a 184,68
13	184,69 a 192,05
14	192,07 a 199,74
15	199,75 a 207,72
16	207,73 a 216,00
17	216,01 a 224,66
18	224,67 a 233,64
19	233,65 a 242,98
20	242,99 a 252,69
21	252,70 a 262,79
22	262,80 a 273,30
23	273,31 a 284,23
24	284,24 a 295,59

ARTICULO 24. - PERSONAL EXCLUIDO

Queda excluido de la valoración el personal perteneciente al Subgrupo de Técnicos Titulados, excepto los Maestros Industriales, y los que pertenezcan a la Categoría de Jefes de Administración, Organización Científica, Laboratorio y Talleres, así como los Botones, Pinches, Aspirantes y Aprendices, cualquiera que fuese su edad.

ARTICULO 25. - CUALIDADES VALORADAS - FINALIDAD

La finalidad de la valoración de puestos es conseguir la puntuación correcta de cada uno, una vez obtenidos los puntos que corresponden a las distintas cualidades que se exigen y valoran y que son las siguientes:

- Físicas
- Intelectuales o culturales
- Morales
- Ambientales o de riesgo profesional.

ARTICULO 26. - A TITULO PERSONAL

Los Reparadores que conducen furgonetas de la Empresa o vehículo propio, así como los operarios que, en la Fábrica de Basauri, ocupan los diez puestos que, en cada momento, fueran considerados que tienen superior incidencia de Toxicidad, a criterio del Comité, y esto sea aceptado por la Empresa, recibirán la retribución correspondiente al Escalón inmediato superior, en tanto realicen la función indicada.

ARTICULO 27. - SALARIO DE CALIFICACION

Las distintas puntuaciones que, para cada puesto de trabajo, resulten de la valoración de estas cualidades se agruparán en grados o escalones, a cada uno de los cuales corresponderá un Salario de Calificación y Categoría determinados respectivamente, de acuerdo con las Tablas y Baresos vigentes.

ARTICULO 28. - ABSORCION

En los Salarios de Calificación quedan, por tanto, absorbidos los riesgos de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y por Jefes de Equipo.

ARTICULO 29. - COMITE DE VALORACION - COMPOSICION

Para la valoración y revisión de los Puestos de Trabajo existirá un Comité compuesto por los siguientes miembros:

- En representación de la Dirección de la Empresa:
 - Un Presidente, que será el Jefe de la Sección de Valoración.
 - Un Vocal, que será designado por la Dirección.
- En representación de los Trabajadores:
 - Dos Vocales para el grupo Obrero y dos Vocales para el grupo Administrativo y Técnico, designados por el Comité Estatal y entre los miembros del Comité de Basauri.

En el caso de puestos de Delegaciones y S.A.C., uno de los vocales de cada grupo será elegido entre los Delegados de Personal de Zarátano.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría. De no existir la misma, corresponderá la decisión al Organismo competente.

Todos los miembros del Comité de Valoración deberán garantizar la imparcialidad y equidad en la aplicación de las Normas y Manual Bedaux en vigor.

Una vez de realizadas las Valoraciones de los puestos actualmente en vigor, se revisarán los desacuerdos establecidos en las Actas correspondientes. En los casos en que sigan manteniéndose, se someterán al arbitraje de Empresa, Institución y/o Persona cualificada, que sea designada por ambas partes, con posibilidades de ser revocada por cualquiera de las mismas, que en función de los criterios de Valoración que configuran el Manual, propondrá sus valoraciones, quedando ambas partes comprometidas a su aceptación e incorporación al Manual.

ARTICULO 20. - SOLICITUD DE VALORACION O DE REVISION

Toda valoración o revisión será promovida tanto por el trabajador afectado como por el Jefe de Servicio, Departamento, Sección o Delegado de quien dependa el puesto, mediante la solicitud correspondiente y los titulares, o en su defecto los ocupantes, deberán firmar la descripción de tareas, en el caso de acuerdo con la misma, o el documento en que se indiquen las causas del desacuerdo, en caso contrario.

En los casos de revisión será necesario que las cualidades que se exigieron y valoraron al calificar el puesto hayan tenido variaciones de tal forma que se vea afectado el resultado de la valoración del mismo.

Durante el año 1989 se realizarán la totalidad de las Valoraciones pendientes, dándose prioridad a las funciones que actualmente se están desarrollando.

ARTICULO 21. - ACTAS - CUMPLIMENTACION

- Las puntuaciones resultantes de la valoración o de la revisión de puestos se plasmarán en un Acta, que deberá ser firmada obligatoriamente por todos los componentes del Comité, sin perjuicio de que aquél que no esté conforme con los resultados haga la aclaración o indicación concreta y oportuna.
- Estas Actas estarán a disposición de los Vocales Sociales del Comité de Calificación y en el Servicio correspondiente, donde podrán ser consultadas.
- Asimismo podrán consultar las Actas los titulares de los puestos dirigiéndose al Servicio correspondiente, dentro de las horas de atenciones.

ARTICULO 22. - EFECTOS RETROACTIVIDAD

- Siempre que un puesto sea valorado, sus efectos iniciales, tanto para el titular como para sus ocupantes, se retrotraerán al momento en que se adquirió, por examen o ingreso, o se ocupó por cambio de puesto.
- En los puestos de nueva creación, la valoración tendrá efecto desde el momento de la creación.
- Si, como consecuencia de una revisión, resultase una variación en más del Escalón adjudicado a un puesto, el nuevo Escalón y Categoría se adquirirán automáticamente.

En el caso de revisiones de puestos ya valorados, los efectos contarán desde el momento de la petición escrita de revisión presentada por el trabajador o por la Empresa, ante el Comité de Valoración.

ARTICULO 23. - ASIGNACION

Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una de las Categorías Profesionales que señale la Legislación Laboral vigente, exigible al titular que lo ha de desempeñar con carácter fijo.

Se reconocerán las categorías profesionales y escalones que corresponden según la realización de las funciones que cada uno desempeña.

Esta categoría se deducirá a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Cultura General, Conocimientos Profesionales y Aprendizaje Práctico, según el cuadro siguiente:

PUNTUACION	CATEGORIAS
Hasta 20.4	Peón Ordinario, Especialista, Mozo Especialista de Almacén, Subalternos.
De 20.5 a 27.9	Oficial 3a. Taller.

Hasta 27.9	Reproductor y Archivero de Planos y Documentos, Calcador, Capataz, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Técnico, Organización, Auxiliar Laboratorio.
De 28 a 37.9	Oficial 2a. Taller, Oficial 2a. Administrativo, Técnico Organización de 2a., Delineante 2a., Encargado, Analista 2a.
De 38 en adelante	Oficial 1a. Taller, Oficial 1a. Administrativo, Técnico Organización 1a., Analista 1a.
De 38 a 45.9	Delineante 1a. y Maestro 2a.
De 46 en adelante	Delineante Proyectista, Maestro Taller y Maestro Industrial.

En los Contratos de Trabajo que, expresamente, se determine una Categoría o Título Profesional, los productores contratados ostentarán en FABRELEC la categoría o Título expresado en su Contrato.

Las actividades profesionales que, por la Legislación Laboral vigente, estén encuadradas en Categoría superior a la establecida por el Baremo de Categorías, se regularán con arreglo a lo determinado en dicha Legislación.

ARTICULO 24. - ESCALONES MINIMOS

La Tabla de Escalones mínimos garantizados queda fijada como sigue:

Obreros

Peón ordinario	9
Peón Especialista	9
Oficial 3a.	10
Oficial 2a.	11
Oficial 1a.	12

Subalternos

Guarda Jurado	9
Ordenanza	9
Portero	9
Dependiente Auxiliar de Economía	9
Telefonista	9
Almacenero	10
Chofer turismo	10
Chofer camiones	11

Administrativos

Auxiliar	10
Oficial 2a.	11
Oficial 1a.	12

Técnicos de Taller

Capataz	11
Encargado	12
Maestro 2a.	13
Maestro Taller y Maestro Industrial	16

Técnicos Oficina

Auxiliar	9
Archivero	9
Reproductor de Planos	9
Calcador	9
Archivero-Bibliotecario	12
Delineante 2a.	12
Delineante 1a.	14
Delineante Proyectista	18

Técnicos Organización

Auxiliar Organización	9
Técnico Organización 2a.	11
Técnico Organización 1a.	12

Técnicos Laboratorio

Auxiliar Laboratorio	9
Analista 2a.	11
Analista 1a.	13

La citada Tabla recoge los Escalones mínimos que se garantizan para las Categorías resultantes, por la aplicación del Baremo de Categorías.

Los cambios de Categorías o de Grupo Profesional, originados por promoción o a petición del productor, se regularán por las condiciones del nuevo puesto.

SECCION IVCAMBIO DE PUESTOARTICULO 25. - CAMBIOS DE PUESTO

Los cambios de puesto dentro de un mismo Centro de Trabajo, con duración no superior a 5 meses, serán de libre designación de la Empresa, la que, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita, observará el criterio de la Antigüedad dentro del puesto Clave, Especialidad o Actividad, Categoría o Sección, por este orden de preferencia, y en caso de igualdad en las condiciones citadas, La Empresa informará a los trabajadores afectados de los motivos que originen el cambio.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

a. Por la duración

- Provisionales o definitivos.

b. Por su causa

- Por voluntad del trabajador.
 - Por necesidades del servicio o de la explotación.
 - Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
 - Por ascensos.
 - Por permuta.
 - Por sanción reglamentaria.

ARTICULO 26. - CAMBIOS PROVISIONALES

- a. Los que sean por un tiempo inferior a 5 meses.
 b. Los originados por sustitución en caso de Servicio Militar, Enfermedad, Accidente, Excedencia, Permiso, Vacaciones, cualquiera que sea su duración.

Los cambios provisionales que duren menos de 7 días no originarán derecho al cobro de diferencias de retribución, pero se computarán de forma que sean abonados en el momento en que el cómputo alcance o supere los 7 días, con el valor correspondiente al escalón medio resultante.

Los demás cambios provisionales originarán el pago de la diferencia de retribuciones (caso de existir) desde el primer día de efectuado el mismo hasta el final del período de provisionalidad, es decir se aplicará siempre la retribución total mas beneficiosa.

Si permaneciera en puesto de Escalón superior, una vez transcurridos los 5 meses ininterrumpidos, pasará a percibir en garantía personal el Escalón predominante en función del tiempo de ocupación, pero no el puesto -que deberá ser considerado como vacante siempre que en el mismo se den las condiciones para ello y con las consecuencias que se indiquen en el lugar oportuno- ni la Categoría o Grupos Profesionales, que se registrarán por lo establecido por la Legislación vigente para estos casos.

Habrà suspensión en el período de 5 meses, máximo previsto, cuando se produzcan ausencias al trabajo como consecuencia de Baja por Accidente o Enfermedad, cualquiera que sea el motivo que las origine. El disfrute de las vacaciones propias no da lugar a interrupción en el cómputo de los cinco meses.

Asimismo, no se tendrá en cuenta el período máximo de 5 meses cuando el productor objeto de cambio lo sea para suplir la falta de otro por motivo de Excedencia, Licencia, Servicio Militar, Vacaciones, Enfermedad, Accidente y ocupación de cargos Sindicales y Oficiales.

Cuando en el cambio de puesto, además de superior Escalón, concurren las circunstancias de realización de trabajos de Categoría superior (dentro de su Grupo Profesional) o de otro cualquiera, la duración del cambio será regulada por lo establecido en el Artículo Núm. 23 de la Ley del Estatuto del Trabajador.

ARTICULO 27. - PERMANENCIA

Efectuado el traslado de un productor, este permanecerá en su nuevo puesto mientras duren las razones que lo motivaron, a no ser que, pese a ello, la organización práctica del trabajo aconseje lo contrario.

ARTICULO 28. - REGRESO AL PUESTO DE ORIGEN

Cuando, para evitar que se sobrepase el límite máximo de 5 meses, antes de producirse el mismo, se proceda al traslado del productor, en situación de Alta o de Baja por Enfermedad o Accidente, se gestionará inmediatamente un cambio de puesto en el que aparezca como origen aquel en el que ha permanecido menos de 5 meses y, como destino, aquel al que corresponda el Escalón de Garantía del productor trasladado.

ARTICULO 29. - CAMBIOS DEFINITIVOS

- a. Se entiende por cambios definitivos aquellos en los que el productor pasa a ocupar un puesto de trabajo, superado el período de prueba establecido en la vacante correspondiente.

b. En los cambios de puesto de igual o inferior Escalón, por voluntad del trabajador, deberá realizarse este mediante petición por escrito y, en caso de accederse por la Dirección, el productor perderá los derechos de Escalón, Categoría, Retribución y demás condiciones inherentes al puesto que desempeñaba anteriormente, pasando a registrarse íntegramente por las del nuevo puesto de trabajo que desempeñe.

c. En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, fabricación de productos de temporada, líneas de producción o servicios, no saturación de la jornada, bajas de mercado, agrupación de instalaciones o de personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos de personal, la Dirección podrá cambiar libremente a los productores de puesto de trabajo, aunque sean de inferior valoración, respetándoles el Escalón de Garantía y Categoría que tuvieran en ese momento.

En este caso se procurará encargar, de una forma paulatina y según vaya siendo posible, al personal afectado en puestos de trabajo de su Categoría y Escalón.

d. En los casos de traslado de una Sección a otra, dentro de la Empresa, y que sean efectuados como consecuencia de la reducción de plantilla en una determinada Sección, se respetará, dentro del personal, a los mas antiguos en la Especialidad o Actividad Genérica, Categoría y Sección, por este orden de preferencia, en caso de igualdad entre ellos.

ARTICULO 40. - PREFERENCIAS DE PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Toda persona con capacidad psicofísica disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos adecuados a su condición, con arreglo a las directrices marcadas en el Expediente de capacidad para el trabajo.

El Comité de Calificación determinará los puestos de trabajo que, dentro de cada Centro, son adecuados para ser ocupados por personal disminuido. Si los puestos designados estuvieran ocupados por personas normales y aptas para todo tipo de trabajo, la ocupación de estos puestos por personal disminuido tendrá preferencia sobre aquellas.

Las personas que deban ceder su puesto, por aplicación de este criterio, conservarán sus derechos de antigüedad en el puesto que pasen a ocupar.

ARTICULO 41. - CAPACIDAD REDUCIDA POR ACCIDENTES

En los casos de absorción de personal que haya sufrido una reducción de su capacidad por accidente laboral o enfermedad profesional, FABRELEC mantendrá el Escalón de Garantía que poseyese con anterioridad.

SECCION VPROMOCION Y NUEVOS INGRESOSARTICULO 42. - VACANTES - SISTEMA DE EXAMEN

Siempre que se produzca, en un puesto sujeto a valoración, una vacante, bien por el cese definitivo del titular del puesto, por ser este de nueva creación o por ampliarse definitivamente el número de titulares previstos, se procederá a su provisión mediante el siguiente sistema de examen, con renuncia a los criterios de antigüedad por parte de los productores y libre designación por parte de la Empresa.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no se convocará Concurso Progresión cuando el cambio de puesto, dentro de un mismo Grupo Profesional, no origine incrementos de Escalón o Categoría y o cuando medie alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que el motivo de creación de nuevo puesto, o de quedar vacante alguno, sea por alguna de las causas siguientes: Por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, fabricación de productos de temporada, líneas de producción o servicios, no saturación de la jornada, bajas de mercado, agrupación de instalaciones o de personal en función de una mayor productividad.

La Dirección podrá, en estos casos, cambiar libremente a los productores de puesto de trabajo, aunque sean de inferior valoración, respetándoles el Escalón y Categoría que tuvieran en ese momento. En este caso se procurará encargar, de una forma paulatina y según vaya siendo posible, al personal afectado en puestos de trabajo de su Categoría y Escalón.

- b. Que el puesto se pueda cubrir con algún productor que tenga la Categoría y Escalón asignado a este puesto y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de Escalón inferior.

- c) Que el puesto se pueda cubrir con personal de Categoría y Escalón igual o superior al del puesto vacante, siempre que el puesto que ocupa pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro productor cuya plaza, a su vez, se amortice.
- d) Que el puesto convocado implique funciones de confianza; fijándose como puestos de confianza los directamente relacionados con Dirección.

ARTICULO 42. - CONVOCATORIA

En todos los casos de convocatoria de vacantes, la Empresa establecerá las etapas y criterios selectivos.

La convocatoria y realización del Concurso se hará de acuerdo con las siguientes bases:

- a) Cuando hubiese una vacante o nuevo puesto, la Empresa anunciará su existencia en los tableros de anuncios. En este anuncio se indicará:
- 1.- Dirección, Departamento y Sección del puesto convocado.
 - 2.- Título del puesto, Clave, Escalón, Categoría y horario.
 - 3.- Personal a concursar, determinado el ámbito a que afecta (Sección, Departamento, Dirección, Planta o Empresa), según las circunstancias que originen la convocatoria.
 - 4.- Siempre que se saque una vacante a concurso-oposición, convocada exclusivamente para el personal de una Sección o Departamento concreto, el personal a concursar será además de los titulares de los puestos de dicha Sección los ocupantes que, estando presentes en dicha Sección en el momento de la convocatoria, lleven trabajando en la misma, como mínimo, los cinco meses anteriores consecutivos.
 - 5.- Pruebas a realizar y materias que servirán de base al examen.
 - 6.- Plazo de presentación de solicitudes.
- b) El anuncio de la convocatoria se hará con un mínimo de antelación de 10 días hábiles a la fecha del examen.

La Dirección de la Empresa determinará el día, lugar y horario del examen.

En los casos en que la Convocatoria no coincida con la jornada normal de trabajo, la Empresa establecerá los criterios retributivos por la asistencia a los mismos.

ARTICULO 43. - COMITE DE SELECCION

- a) La realización y vigilancia del examen será efectuada por el Departamento de Selección de la Empresa. Los Vocales Sociales en el Comité de Selección serán informados previamente al examen, aportando su opinión sobre el contenido lógico de cada prueba convocada.

Teniendo en cuenta las características de las aptitudes necesarias de un Mando y de las dificultades para evaluar los niveles de competencia y de responsabilidad requeridos, el Comité hará una selección previa de candidatos en base a tales características.

Por otra parte, si varios candidatos resultasen aptos en los exámenes teórico y/o teórico-práctico efectuados, todos ellos tendrán opción a un examen o prueba práctica. Al final de ambos exámenes teórico y/o teórico-práctico y prueba práctica, el Comité determinará el candidato seleccionado.

- b) Una vez efectuado este, será calificado por el Comité, formado por representantes de la Empresa y del personal. El Comité estará constituido por el Jefe de Selección, que actuará de Presidente, el Jefe de Sección del puesto vacante y dos Vocales del Comité del Grupo Profesional del puesto convocado.

En el caso de Delegaciones y en representación del personal, actuará el Delegado de personal correspondiente.

ARTICULO 44. - CALIFICACION

- a) La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de una puntuación mínima en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Con objeto de fomentar la promoción del personal por su verdadera capacidad y aptitud, el Gabinete psicotécnico de la Empresa facilitará al Comité de Selección los resultados e informes pertinentes, referentes a las posibilidades de los candidatos.

Los datos recibidos servirán de base para adjudicar las vacantes con arreglo al baremo de puntuación que establezca para cada caso el Comité de Selección.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos del candidato, médicos y psicotécnicos y dadas las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición en un plazo de un año.

- b) Concluidas las pruebas teóricas y prácticas, el Comité procederá a la calificación de las mismas, dejando constancia de su resultado en el Acta correspondiente, previa entrega a los componentes de los resultados y debiendo concretarse antes y entre los mismos la forma de distribuirse entre ambas la puntuación mínima del 75% del total previsto y el mínimo de puntuación exigible para poderse adjudicar la vacante.

Quando no se vaya a calificar a continuación de celebrarse el examen, los ejercicios serán introducidos en un sobre, cerrado y firmado por los componentes del Comité, que no será abierto hasta tanto se efectúe aquello y en presencia de la totalidad de los mismos.

- c) En las puntuaciones de las pruebas a realizar para determinar la provisión de la plaza, la antigüedad recibirá una puntuación de un punto por año, que se sumarán al total de puntos obtenidos para obtener la puntuación definitiva. Dichos puntos se concederán por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de veinticinco, y será establecido por el Comité de Selección.
- d) Finalmente y a la vista de las faltas que obran en el Expediente Personal, se adjudicarán puntos negativos, siendo éstos en el número de uno por cada una de las leves, tres por cada una de las graves y cinco por cada una de las muy graves, no prescritas.

A estos efectos se considerará que las leves lo hacen al año, las graves y muy graves a los 3 ó 5 años, respectivamente, sin haber incurrido en otra.

ARTICULO 45. - PREFERENCIAS

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los productores que pertenezcan a la plantilla de la Sección en la que se produzca la vacante.

ARTICULO 46. - INFORMACION DE RESULTADOS

Los participantes que resultaran aptos en los exámenes efectuados serán informados en el plazo de 8 días, después de finalizada la última prueba o examen.

ARTICULO 47. - PERSONAL DE NUEVO INGRESO

- a) El personal de nuevo ingreso deberá permanecer un mínimo de un año en el puesto para el que fue contratado, antes de presentarse al primer examen de promoción.
- b) No se considerarán de nuevo ingreso los Aprendices en su primer puesto de trabajo, una vez finalizado su periodo de aprendizaje.

ARTICULO 48. - CONCURSO DESIERTO

Si, resuelto el Concurso de Promoción, agotadas todas sus fases, no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa cubrirá el puesto libremente.

ARTICULO 49. - RETRIBUCION - CATEGORIAS - ESCALON

En todos los supuestos descritos en este capítulo, el cambio de retribución y asignación de Categoría y Escalón se hará de acuerdo con lo siguiente:

- a) Una vez destinado el trabajador y antes de ser confirmado con carácter definitivo en su nuevo puesto, tendrá que pasar satisfactoriamente un periodo de adiestramiento y prueba de tres meses, que será cumplimentada por el Jefe de Sección respectivo.

En el caso de Mandos, a los tres meses de la prueba práctica, el Comité hará un análisis y valoración de aptitudes o cualidades, cuyo resultado será contabilizado con el examen teórico y/o teórico-práctico.

- b) Si se produce esta confirmación, la Categoría Profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha del ascenso.
- c) Si no se produce esta, el productor volverá al puesto que ocupaba anteriormente.

No se anunciará una vacante producida por promoción hasta que el anterior ocupante sea confirmado en el nuevo puesto.

Los puestos de nueva creación o que se incrementa el número de titulares previstos, deben convocarse dentro de un plazo máximo de tres meses.

- d) Todo productor promocionado por Concurso deberá cumplir ineludiblemente el periodo de prueba reglamentario, que

comenzará a contabilizarse desde el día en que se incorpore al nuevo puesto.

Si por necesidades de la Empresa, el productor se incorporara con posterioridad a los ocho días de la comunicación de adjudicación, percibirá los nuevos haberes a partir de la comunicación citada.

En caso de periodo de prueba negativo y de haber estado percibiendo la retribución superior durante un espacio de tiempo superior a tres meses, el Productor no reintegrará a la Empresa cantidad alguna.

ARTICULO 51. - PERIODO DE PRUEBA

Cuando se trate de personal procedente del exterior, cualquiera que fuese el tipo de Contrato, se adjudicará desde el principio el Escalón final y la Categoría correspondiente, pero con superación al periodo de prueba siguiente:

- Peones y Especialistas 15 días laborables.
- Aprendices y Profesionales de oficio ... Un mes.
- Administrativos y Subalternos Un mes.
- Técnicos no Titulados Dos meses.
- Técnicos Titulados Seis meses.

cuya superación satisfactoria, a juicio de sus Superiores, supondrá el paso automático a la plantilla de la Empresa en el caso de Contratos indefinidos.

**SECCION VI
RETRIBUCIONES**

ARTICULO 52. - TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales a aplicar a partir del 1 de Enero de 1.990 son las recogidas en los Anexos 1 y 2. Las fórmulas de cálculo para su aplicación figuran en el Anexo 3.

No se aplicarán las Tablas Salariales del presente Convenio al personal que percibiera algún importe por modificación o aumento de Jornada, salvo en el caso de la Jornada Intensiva, y que actualmente realice la misma Jornada que el resto del personal, quedando garantizado en todo caso, y por todos los conceptos, un importe total equivalente al que resulte de aplicar únicamente las Tablas Salariales del presente Convenio.

ARTICULO 53. - RETRIBUCION MINIMA

La retribución mínima del personal será la correspondiente al Escalón 10 de las Tablas Salariales, a partir del cuarto mes de servicio en la Empresa.

ARTICULO 54. - ANTIGUEDAD

Todo productor, por cada cinco años de servicio y sin limitación alguna, percibirá en concepto de Antigüedad el 5% del Sueldo de Calificación que le corresponda en cada momento.

Se considerará como tiempo de servicio en la Empresa aquél en el que el trabajador haya recibido una remuneración, incluidos los periodos de vacaciones, permisos, bajas por accidente de trabajo o enfermedad, servicio militar, excedencia forzosa por mandamiento de un cargo público sindical y el periodo de prueba. Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en excedencia voluntaria.

El abono de cada quinquenio se realizará a partir del 1 de Enero del mismo año, en el caso de que su vencimiento esté incluido en el primer semestre, y a partir del 1 de Enero del año siguiente, en el caso de que esté en el segundo semestre.

ARTICULO 55. - PLUS DE JORNADA

Al personal Empleado con derecho a Jornada Reducida de Verano, con anterioridad al 1 de Enero de 1.970, se le compensará por la distribución uniforme de la misma abonándosele el Plus de Jornada Anual por un importe del 7,739% del Total Anual Sin Prima de las Tablas Salariales y que será abonado en 14 mensualidades.

En los casos de promoción a puestos de Jornada Intensiva se abonará, en concepto de Garantía Personal, el importe del Plus de Jornada correspondiente cada año al Escalón de Garantía al 17 de Julio de 1.985, siendo su aplicación con efectos a partir del 1 de Enero de 1.988.

El Plus de Jornada no está sujeto, en cuanto a absorción y compensación, a lo que determina el Artículo 3. del presente Convenio.

ARTICULO 56. - TURNICIDAD

Se abonará en concepto de Turnicidad, por cada día efectivo de trabajo, un importe de 170 pesetas en los turnos de mañana y tarde, y de 213 pesetas en el de noche.

Este Plus no se considerará a efectos de Prima, Antigüedad, Vacaciones y otros conceptos.

ARTICULO 57. - NOCTURNIDAD

El suplemento de nocturnidad se abonará con el 25% del Salario correspondiente a cada Escalón. Dicho 25% se verá incrementado en un 75% ó 100% del mismo cuando corresponda a Horas Extraordinarias de los recargos indicados.

No tendrá ningún efecto para cualquier otra retribución.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Queda exceptuado de cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal que hubiera sido contratado para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna, que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o catastróficos.

ARTICULO 58. - PLUS DE VIGILANCIA

Al personal de Vigilancia se le abonará un "Plus de Festivo" por importe de 1.470 Pesetas, por cada servicio de ocho horas ordinarias, realizadas en Domingo, o en las Fiestas Oficiales.

ARTICULO 59. - FECHA DE PAGO

El pago de las Nóminas se efectuará mensualmente. Dicho pago se realizará por transferencia o talón bancario. Quincenalmente se podrá solicitar un anticipo, que se regulará a final de mes.

Siempre que, como consecuencia de la no laborabilidad de algún día, derivado del Calendario de Fiestas que anualmente pudiera acordarse entre la Empresa y sus Productores, deba adelantarse el día de pago de jornales, podrá, a su vez, adelantarse en igual forma el cierre de la quincena en lo que a Incentivos se refiere.

Las fechas de pago, con el sistema actualmente establecido, son:

- a) Personal Empleado y Personal Obrero del S.A.C. - Último día del mes, que no sea fiesta nacional o local y sea hábil en Bancos y Cajas de Ahorros.
- b) Personal Obrero. - Día 5 de cada mes o primer día anterior que no sea fiesta nacional o local, en caso de que aquél lo fuera, y sea hábil en Bancos y Cajas de Ahorros.
- c) Vacaciones. - La mensualidad del mes de Julio del personal que disfrute de las vacaciones en el periodo general, a partir del primer día laborable del mes de Agosto, se abonará el último día de trabajo del mes de Julio.

ARTICULO 60. - DEDUCCIONES POR PUNTUALIDAD

La deducción por faltas de puntualidad se efectuará por fracciones de 15 minutos.

ARTICULO 61. - VALOR HORA DESCUENTO

Las horas no abonables se descontarán según figura en el Anexo Num 3.

ARTICULO 62. - DOMINGOS Y FIESTAS NO RECUPERABLES

Los Domingos y Fiestas se percibirá el importe diario correspondiente al Salario y a la Antigüedad.

ARTICULO 63. - VACACIONES

La retribución de las Vacaciones se calculará sobre el Salario que se esté percibiendo al comenzar el disfrute general de las mismas, la Antigüedad correspondiente y el porcentaje de Prima correspondiente a la actividad media obtenida durante los tres meses anteriores al comienzo.

ARTICULO 64. - COBRO FACTURAS - REPARADORES DEL S.A.C.

A los Reparadores a domicilio del S.A.C. se les abonará en concepto de "Premio sobre" un importe del 5,68% del valor de las facturas cobradas. En los casos de facturas no cobradas se les aplicará un descuento del 1% del valor correspondiente.

ARTICULO 65. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El 17 de Julio y el 22 de Diciembre se abonarán las Gratificaciones Extraordinarias legales a todo el personal con el importe del Sueldo de Calificación mensual más la Antigüedad correspondiente y la Prima de Gratificaciones Extraordinarias, según la fórmula que figura en el Anexo Num. 3.

Al personal que esté cumpliendo el Servicio Militar se le abonarán los conceptos anteriores con los valores en vigor en el momento del cese para cumplir dicho Servicio.

En los casos de ceses e ingresos se abonarán las partes proporcionales correspondientes al período de permanencia en la Empresa.

SECCION VII**GRATIFICACIONES VOLUNTARIAS****ARTICULO 66. - MATRIMONIO**

Quando un productor, ingresado con anterioridad al 1 de Enero de 1988, contraiga matrimonio la primera vez desde su pertenencia a la Empresa, ésta le abonará una Gratificación por el importe señalado en el Artículo 65, siempre que no cese con ocasión del mismo y justifique debidamente su celebración.

ARTICULO 67. - GRATIFICACION 25 AÑOS

Quando un productor, ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1988, cumpla los 25 años de prestación de servicios a la Empresa, percibirá una Gratificación por el importe de dos mensualidades de su Salario, Antigüedad y Prima Media obtenida durante los tres meses anteriores a aquél en que se cumplan.

SECCION VIII**AYUDAS Y SERVICIOS SOCIALES****ARTICULO 68. - AYUDA FAMILIAR**

Se abonará el importe de 450 pesetas al mes, por cada hijo por el cual se perciban, de la Seguridad Social, prestaciones familiares.

ARTICULO 69. - AYUDA POR ENFERMEDAD

- a) **Personal Obrero:** En los casos que corresponda percibir al trabajador prestaciones de la Seguridad Social por estar en I.L.T. por enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará dichas prestaciones hasta alcanzar el importe que resulte de aplicar el porcentaje legal en vigor en cada momento, sobre el Sueldo, la Antigüedad y la Prima de las Tablas Salariales.
- b) **Personal Empleado:** Este personal podrá optar entre el complemento del apartado anterior o el que resulte hasta alcanzar el importe correspondiente al Sueldo y Antigüedad.

En ambos casos, para la percepción del complemento, el trabajador deberá haber presentado el correspondiente parte de Baja o confirmación en el plazo de cinco días y contar con el informe favorable de los Servicios Médicos, tras la presentación semanal en los mismos.

ARTICULO 70. - AYUDA POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En los casos de I.L.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa abonará los siguientes complementos:

- a) **Hasta el décimo día natural de Baja.** Los mismos complementos que en los casos de I.L.T. por enfermedad o accidente no laboral.
- b) **A partir del undécimo día natural de Baja.** La Empresa complementará las prestaciones que al trabajador le correspondan percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones reales por los conceptos de Sueldo, Antigüedad y Prima de las Tablas Salariales.

ARTICULO 71. - PENSIONES COMPLEMENTARIAS

1. Los complementos de Pensión de Jubilación, Invalidez, Viudedad y Orfandad del personal ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de Enero de 1988, se regirán desde ahora por las siguientes disposiciones:
 - a) Los complementos mencionados en el párrafo anterior serán sustituidos, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo por el valor actual de los mismos, calculado con efectos referidos al 31 de Diciembre de 1988.
 - b) El valor global resultante será depositado en la Entidad que ambas partes posteriormente determinen en

dos fondos, denominados en lo sucesivo "Fondo de Pasivos" y "Fondo de Activos", respectivamente.

- c) El Fondo de Pasivos se afectará a la financiación de los complementos del personal pasivo al 31 de Diciembre de 1988, en la cuantía reconocida en dicha fecha, revalorizada anualmente en un 4% acumulativo.
- d) El Fondo de Activos se afectará a dicho personal, calculándose su valor en base a criterios actuariales al 31 de Diciembre de 1988. En este caso, el Fondo así constituido, que tendrá personalidad propia, se ingresará en la Entidad que garantice un interés del 11% hasta que se produzca la integración de FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, S. A. en ULGOR, S.C.I. en una única Cooperativa.

En el supuesto de que antes de dicha fecha se produjera alguna de las circunstancias que suponen la perfección del derecho a alguno de los complementos, de dicho Fondo se detraerá el valor de capitalización necesario que vendrá a acrecer el Fondo destinado al personal Pasivo, incorporándose el trabajador afectado a este colectivo en igualdad de derechos.

Una vez integrada FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, S. A. en ULGOR, S.C.I., el préstamo otorgado, acrecido con sus correspondientes intereses, será globalmente destinado a sufragar, por partes iguales, la aportación individual que sus titulares deban efectuar en favor de ULGOR, S.C.I. para constituirse en Socios Cooperativistas de la misma. A estos efectos, se entenderá producida la integración en la fecha en que se produzca la extinción de la relación laboral que vincula a FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, S. A. con sus trabajadores, debiéndose hacer constar este extremo en el pertinente documento de finiquito. En el supuesto caso de que existiera un remanente económico tras ejecutarse las normas precedentes, ambas partes acordarán, antes de producirse la disolución legal de FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, S. A., el destino del mismo.

Si alguno de los trabajadores titulares de los derechos objeto de sustitución optara por no incorporarse a ULGOR, S.C.I., será reintegrado en la cuota parte correspondientes, calculada de acuerdo con lo establecido en el párrafo precedente, sin que pueda exigir, por este concepto, cantidad distinta a la que en tales términos le correspondía.

2. En ambos casos, los Fondos se financiarán con cargo a la Subvención concedida a este fin por el GOBIERNO VASCO.
3. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo queda expresamente sin efecto lo dispuesto con anterioridad sobre Pensiones Complementarias, que no podrá ser invocado en lo sucesivo para amparar la declaración o reclamación, individual o colectiva, de derechos o condiciones de ninguna clase ni naturaleza.

ARTICULO 72. - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La prima mensual a abonar por el personal en activo será de 970 pesetas, a partir del 1 de mayo de 1989.

El personal que se jubile a partir del 29 de febrero de 1986 abonará la totalidad de la cuota del seguro que le corresponda, en función de su edad.

ARTICULO 73. - COMEDOR Y AYUDA COMEDOR

El precio por comida en el Comedor de Basauri será de 101 ptas. (I.V.A. incluido). El mismo podrá ser utilizado también por el personal del Centro de Zarátamo.

Al personal de los Centros de Trabajo situados fuera de la provincia de Bizkaia se le abonará en concepto de "Comedor" 76 pesetas, por día de trabajo efectivo y siempre que no se perciba dieta por Comida.

En ambos casos, la aplicación será a partir del 1 de Junio de 1990.

ARTICULO 74. - PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) **Personal de Mano de Obra de Talleres**
 - 2 juegos de camisa y pantalón al año, ó 2 batas.
- b) **Empleados de Talleres**
 - 2 juegos de chaqueta y pantalón al año ó 2 batas.
- c) **Empleados de Oficinas**
 - 1 Chaqueta ó bata al año.

4. Personal de Vigilancia y Ordenanza exterior

- 1 uniforme al año.
- 1 prenda impermeable cada 2 años
- 1 abrigo cada 4 años.

En lo que a Reparadores a domicilio se refiere, el personal podrá optar entre recibir 6.559 pesetas al año en el mes de Enero o recibir las prendas adecuadas y normales al servicio.

Asimismo se proveerá de ropa y calzado adecuado en los casos en que el trabajo a la intemperie o a bajas temperaturas así lo requiera.

Cuando, por razones derivadas de la Seguridad en el trabajo, deben concederse prendas especiales, estas sustituirán, dentro de lo posible, a las normales.

En todos los casos, las prendas deberán ser utilizadas, de forma exclusiva, en el trabajo en la Empresa.

ARTICULO 75.- IGUALATORIO

Los productores que lo deseen, podrán ser incluidos en la Igualta Colectiva del Igualatorio Médico Quirúrgico de Biskaia, siendo a su cargo el total de la cuota correspondiente, la cual le será deducida en nómina.

ARTICULO 76.- ECONOMATO DELEGACIONES Y S.A.C.

Los Representantes Sindicales propondrán a la Empresa en cada plaza la adhesión de un Economato o similar, debiendo la Empresa aceptar algunas propuestas o presentar una nueva ella misma. Correrá a cargo de la Empresa la posible cuota de adhesión.

ARTICULO 77.- ECONOMATO DE ERANDIO

El personal procedente de la Planta de Luchana podrá optar entre la utilización del Economato de Basauri o de la Cooperativa EROSKI de la Calle Tartanga de Erandio, siendo en este caso las cuotas abonadas por la Empresa.

ARTICULO 78.- VENTA DE APARATOS AL PERSONAL

Se aplicarán las condiciones de precios, recargos o descuentos mas favorables de aplicación general a los Distribuidores.

En los casos de aumentos de precios, estos se aplicarán dos meses despues de haberse iniciado su aplicación a los Distribuidores.

ARTICULO 79.- PLUS DE DISTANCIA

A los trabajadores a quienes les correspondía el abono del Plus de Distancia, de acuerdo con las Disposiciones aplicables a la materia, se les abonará el importe del transporte público integro, sin el descuento diario fijado por la Ley. Este Plus de Distancia será revisado de acuerdo con los aumentos del mismo.

ARTICULO 80.- FORMACION

Se reconoce la importancia de la Formación para el eficaz funcionamiento de la Empresa.

Se informará a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de los Planes de Formación establecidos en la Empresa y serán estudiadas las propuestas que las mencionadas Secciones Sindicales realicen.

Las horas de asistencia a cursillos de formación, así como los costos de asistencia a los mismos, serán de cuenta de la Empresa, en los casos en que se determine como obligatoria la asistencia a los mismos.

SECCION IX

OTROS ABONOS

ARTICULO 81.- QUEBRANTO DE MONEDA

La compensación será de 1.25 por mil, con un tope mensual de 4.790 pesetas en todos los casos y la compensación será aplicada únicamente a los importes en metálico y en talones al portador.

Este apartado será de aplicación a partir del 1 de Junio de 1990.

ARTICULO 82.- QUEBRANTO DE HERRAMIENTA PARA EL PERSONAL REPARADOR DEL S.A.C.

La Empresa facilitará a los Reparadores del S.A.C. la herramienta de trabajo que se precise para realizar las labores encomendadas en cada momento.

En concepto de Quebranto de Herramienta se abonará, en el mes de Enero, a los Reparadores a domicilio del S.A.C. la cantidad de 2.633 Pesetas anuales. Periódicamente se comprobará si se posee la establecida actualmente.

En cuanto a la pérdida normal de herramienta, suministrada por la Empresa y dentro de Talleres, se procederá a la reposición en la forma habitual.

El personal podrá adquirir en los Centros de Servicio la herramienta necesaria por este concepto, al precio de costo.

ARTICULO 83.- MULTAS DE TRAFICO

En las multas a vehículos, tanto de la Empresa como propios, utilizados por los Reparadores a Domicilio, las tres primeras al año, y por mal aparcamiento dentro de las horas de trabajo, serán abonadas por la Empresa, siempre que las mismas no hayan sido impuestas por negligencia del Reparador. A partir de la cuarta multa, se seguirá el sistema siguiente:

4a. multa	Paga el 25% el Reparador y 75% FABRELEC.
5a. multa	" " 50% " " 50% "
6a. multa	" " 75% " " 25% "
7a. multa y suces..	" " 100% " " 0% "

ARTICULO 84.- DIETAS DEL PERSONAL DEL S.A.C.

Las Dietas quedan fijadas en los siguientes valores a partir del 1 de junio de 1.990:

Desayuno	160 Ptas.
Comida	900 "
Cena	845 "
Cama	1.370 "
Total Dieta completa	3.275 Ptas.

ARTICULO 85.- KILOMETRAJE

En los casos de utilización del vehículo particular al servicio de la Empresa, se abonarán, a partir del 1 de junio de 1.990, los siguientes importes:

Vehículo de hasta 1.200 c.c.	22.60 Ptas./Km.
Vehículo de 1.200 c.c. y superiores ..	26.20 Ptas./Km.

SECCION X

INCENTIVOS Y RENDIMIENTOS

ARTICULO 86.- BASE DE INCENTIVO

La base del incentivo será de 60 puntos Bedaux.

ARTICULO 87.- PERSONAL AFECTADO

Estos sistemas son aplicables a todas las categorías o grupos profesionales, quedando en todo caso excluidos los que a su vez lo están de valoración.

ARTICULO 88.- PRIMAS DEL PERSONAL DIRECTO PRODUCTIVO DE FABRICA

a) El control de los rendimientos será realizado por la Empresa, individual o colectivamente, y por los periodos que juzgue necesarios, dentro de sus atribuciones de organización del trabajo y siempre que los operarios no resulten perjudicados en sus retribuciones. Los operarios serán informados de los rendimientos conseguidos con antelación a su pago, siendo el importe de la Prima el que resulte de la Tabla Salarial y fórmulas de pago recogidas en los Anexos 2 y 3.

b) La Empresa queda facultada para introducir modificaciones en los sistemas vigentes, con las condiciones de que, a idénticas actividades, se obtengan los mismos porcentajes, y de informar al Comité de Empresa y a los propios interesados.

ARTICULO 89.- PRIMAS EN TIEMPOS DE PARADA PARA EL PERSONAL DIRECTO PRODUCTIVO DE FABRICA.

A pesar de ser la Prima de Producción un incentivo pagado por la realización de una determinada cantidad de trabajo, se abonará una Prima correspondiente a la actividad de 75 P.H. en los casos siguientes:

a) Tiempo de parada por falta de materiales procedentes del exterior, cuando sin mediar causas de fuerza mayor en el suministrador o en el transporte, no se hubieran recibido en fábrica con anterioridad al momento previsto para su utilización.

b) Tiempo de parada por falta de materiales procedentes de otras Secciones de fábrica, debido a desfases de fabricación originados por problemas de planificación o por averías en máquinas e instalaciones de otras Secciones.

c) Tiempos de parada, inferiores a cuatro horas diarias, originados por averías en máquinas, vehículos, útiles e instalaciones de la propia Sección.

No se considerarán imputables a la organización de la Empresa y, por tanto, no devengarán incentivo, las paradas que se deriven de cualquier otra causa, tales como averías en máquinas, vehículos, útiles e instalaciones de la propia Sección, de duración superior a la indicada en "c)" o que afecten a toda la fábrica, paradas voluntarias, falta de energía y similares.

ARTICULO 90.- PRIMA DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO, UTILLAJE Y TALLER DE PROTOTIPOS

Los operarios de Mantenimiento, Utilillaje y Taller de Prototipos recibirán el importe de la Prima directa que resulte en función de la actividad media del conjunto del personal directo, o de la que se derive de su propia actividad en el caso de que se estableciera en estos Departamentos un sistema de medición, siendo su importe el que resulte de la Tabla Salarial y fórmulas de pago recogidas en los Anexos 2 y 3.

ARTICULO 91.- PRIMA DEL PERSONAL INDIRECTO EN FABRICA

- Los empleados y operarios indirectos recibirán la prima indirecta que resulte de las Tablas Salariales y fórmulas de pago recogidas en los Anexos 1, 2 y 3.
- La Prima se aplicará sobre las horas realmente trabajadas.
- Por su parte, todos estos trabajadores vienen obligados a desarrollar una tarea correcta, permaneciendo en su puesto de trabajo toda la jornada y realizando en todo momento una actividad que, como mínimo, será de 75 puntos hora Bedaux.
- La Empresa podrá utilizar los sistemas actualmente en uso, a fin de comprobar que las personas indirectas cumplen el compromiso de tarea correcta.
- Solamente las paradas no imputables a la organización de la Empresa dejarán de devengar Prima.

ARTICULO 92.- PRIMA DEL PERSONAL OBRERO Y EMPLEADO DEL S.A.C.

- Al personal Empleado de Taller y de Oficina le será de aplicación la misma normativa establecida para el personal indirecto de Fábrica.
- El personal obrero de Taller y Almacenes, con trabajo medido, podrá obtener a 80 P.H. Bedaux la Prima directa que resulte de las Tablas Salariales y fórmulas de pago recogidas en los Anexos Num. 2 y 3.
- Al personal reparador que ejerza su función en Taller se le garantizará la Prima directa correspondiente a la actividad de 70 P.H. Bedaux, en los casos en que los trabajos no tengan tiempos asignados.
- El personal obrero de reparaciones a domicilio recibirá, a la actividad de 80 P.H. Bedaux, la Prima indirecta que resulte de las Tablas Salariales y fórmulas de pago de los Anexos 2 y 3.

Este personal percibirá igualmente, en concepto de Parte Premio, un importe de 114 Pesetas brutas por parte, siempre que se realicen un mínimo de 1 parte por hora de trabajo.

ARTICULO 93.- PRIMA MINIMA DE LOS OPERARIOS DE ALMACENES DE PRODUCTOS TERMINADOS Y ACCESORIOS DE DELEGACIONES

El personal de los Almacenes citados percibirá una Prima mínima correspondiente a la actividad de 70 P.H. Bedaux del importe de la Prima indirecta de las Tablas Salariales o fórmulas de pago de los Anexos 2 y 3.

ARTICULO 94.- ESTABLECIMIENTO Y ACTUALIZACION DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Es facultad de la Empresa el establecimiento de los tiempos de trabajo correctos para fabricación de modelos nuevos y trabajos con tiempos provisionales, o la revisión de tiempos.

La revisión de los tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiera incurrido, de modo manifiesto e indubitado, en error de cálculo o medición.
- En el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Los tiempos provisionales tendrán un plazo máximo de validez de seis meses, a partir de su aplicación. Pasado este plazo sin ser revisados, los tiempos pasarán a ser definitivos.

Podrán revisarse y actualizarse los tiempos en los casos en que no estén adaptados a las instalaciones y métodos actuales, por

una sola vez y por personal de FABRELEC, siempre y cuando tengan una diferencia superior al 2% con el anterior.

En el caso de desacuerdo podrá recurrirse a la Comisión Mixta de Interpretación de Convenio y/o a la Comisión Paritaria de Tiempos, quien resolverá según proceda.

ARTICULO 95.- TRABAJOS NO CONTROLADOS - ACTIVIDAD ESTIMADA

Cuando se realicen trabajos no controlados, se percibirá el Salario de Calificación correspondiente, quedando al criterio del Jefe de la Sección el determinar, en función de la actividad estimada por el mismo, el porcentaje con el que debe pagarse la Prima.

ARTICULO 96.- PUNTO HORA ABSOLUTO

Se entiende por Punto Hora absoluto el resultado de dividir los puntos reales producidos por el número de horas controladas, empleadas.

ARTICULO 97.- RENDIMIENTO MINIMO

El rendimiento mínimo exigible será el de 60 P.H. según el sistema Bedaux.

ARTICULO 98.- RENDIMIENTO NORMAL

Rendimiento normal es el que en cada momento venga obteniendo el trabajador o un grupo de trabajadores que realizan el mismo o similar trabajo en esta Sección, considerando individualmente a todos los que la integran.

ARTICULO 99.- DISMINUCION DE RENDIMIENTO

Ningún trabajador, directo o indirecto, podrá disminuir voluntariamente el rendimiento normal, entendiéndose como tal el que venga consiguiendo de manera habitual.

ARTICULO 100.- TABLAS DE PRIMAS

El importe de las Primas en función de la actividad Bedaux y de las Tablas Salariales se calculará de acuerdo con las fórmulas que figuran en la Anexo Num. 3.

SECCION XI

REPRESENTACION COLECTIVA

ARTICULO 101.- SECCIONES SINDICALES

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados, a fin de asistir a los Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Las Secciones Sindicales que tengan derecho únicamente a un Delegado Sindical podrá nombrar un subdelegado quien, previa solicitud de la autorización correspondiente, podrá realizar en el exterior de la Empresa gestiones relacionadas con la Sección Sindical de la misma a cuenta de las horas concedidas al Delegado.

Las Secciones Sindicales reconocidas solicitarán de la Dirección la presencia de Asesores Sindicales en las negociaciones cuando lo consideren necesario. La Dirección hará, en un plazo máximo de tres días, la respuesta a dicha petición.

Se concederá un permiso no retribuido de hasta cinco días al año a un Afiliado de cada Sección Sindical reconocida para su asistencia a Congresos organizados por su Sindicato, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita.

Se realizará el cómputo mensual de las horas de los Delegados de una misma candidatura en conjunto.

ARTICULO 102.- LOCAL PARA COMITE DE EMPRESA

En Centros con Comité de Empresa se proporcionará un local para sus funciones.

ARTICULO 103.- RESOLUCION DE PROBLEMAS

Aptadas las posibilidades de resolución de un problema a través del Comité de Empresa, los trabajadores afectados podrán nuevamente recurrir a este Comité, con la presencia en el mismo, si ese Órgano lo aceptase, del Delegado Sindical correspondiente para negociar nuevamente con la Empresa.

ARTICULO 104.- ASAMBLEA

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en la Empresa, tanto fuera como dentro de las horas de trabajo, y estas últimas serán remuneradas con el salario sin Prima, hasta un máximo de 6 horas por año.

El Comité de Empresa será quien convoque, presida y garantice el orden de la Asamblea y deberá poner en conocimiento del Empresario el hecho y acordar con él las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

Las Secciones Sindicales podrán convocar, asimismo, asambleas fuera de las horas de trabajo.

ARTICULO 105.- REGIMEN DISCIPLINARIO

La Empresa oirá al trabajador y a un representante de su grupo profesional en el Comité, antes de enviar la comunicación prevista en la Ley vigente.

Una Comisión compuesta por el Delegado o Jefe de Servicio y un Delegado de Empresa o miembro del Comité estudiará las reclamaciones contra los Reparadores a domicilio y procedentes de usuarios o distribuidores.

ARTICULO 106.- TRABAJOS REALIZADOS POR PERSONAL AJENO A LA PLANTILLA

Cuando exista falta de trabajo para el personal de FABRELEC, la Empresa informará mensualmente al Comité de las variaciones realizadas o previstas de realizar en la subcontratación de trabajos en el exterior.

ARTICULO 107.- AGENTES REPARADORES LIBRES

La Empresa se compromete a que ningún nombramiento de Agente Reparador Libre irá en detrimento de la garantía de los puestos de trabajo, e informará a los Delegados del Personal cuando se efectúen nombramientos de tales Agentes.

ARTICULO 108.- INFORMACION

La Empresa informará todos los meses ante el Pleno del Comité de la marcha de la misma.

Los trabajadores serán informados periódicamente de las inversiones que, en cada momento, se realicen y que puedan tener influencia en la situación del empleo.

ARTICULO 109.- PARTICIPACION DEL COMITE ESTATAL Y DELEGADOS SINDICALES

Los proyectos de inversión aprobados por la Empresa serán presentados al Comité Estatal y Delegados Sindicales reconocidos, con anterioridad al establecimiento de compromisos concretos para su implantación.

Igualmente les serán presentados los planes de reestructuración que proyecte llevar a efecto, antes de su implantación.

ARTICULO 110.- COMITE ESTATAL

Queda constituido el Comité de Empresa de ámbito estatal.

a) Composición General

El Comité Estatal estará compuesto por 12 Delegados, siendo 10 del Comité de Central y 3 elegidos entre los Delegados de cada Zona.

A efectos de representación de los Centros y Delegaciones, el Territorio Nacional queda dividido en las siguientes Zonas:

Zona 1 comprende: Galicia, Asturias, Castilla la Vieja, Alava, Guipuzcoa, Navarra y Bizkaia.

Zona 2 comprende: Madrid, Valdepeñas, Soria y Logroño, Cataluña, Baleares, Levante, Zaragoza y Murcia.

Zona 3 comprende: Andalucía y Extremadura.

b) Funciones del Comité Estatal

- Intervenir en las negociaciones del Convenio.
- Intervenir en las tramitaciones de expedientes de crisis o de regulación de empleo que afecten a la totalidad de la Empresa.
- Intervenir en la resolución de los conflictos colectivos que afecten a la totalidad de la Empresa.
- Se reunirán dos veces al año, previa convocatoria por el Secretario, una vez conseguida la autorización de la Dirección. Las reuniones anteriores se convocarán en la misma fecha que dos de las reuniones de información que la Dirección da al Comité de Basauri, pudiendo los Delegados del Comité Estatal asistir a ellas. Estas reuniones serán independientes de las de negociaciones de Convenio.
- La Dirección podrá convocar reuniones extraordinarias cuando, a su juicio, las circunstancias lo requieran.

6. El Secretario, a petición de la mayoría simple del Comité, podrá convocar reuniones extraordinarias, previa autorización de la Dirección.

7. Podrá delegar en el Comité del Centro de Basauri la resolución de los problemas que le afecten, cuando lo considere necesario.

Funciones de los Delegados de Zona

- Las derivadas de las funciones del Comité Estatal indicadas en el apartado b).
- Mantendrán comunicación con los Delegados de Personal de su zona y con los Delegados del Comité Estatal.
- Una vez realizadas, por los Delegados de Personal de un Centro, las gestiones necesarias ante el responsable del mismo para garantizar el cumplimiento de la Legislación Laboral vigente, aquellos podrán solicitar la colaboración del Delegado de Zona en los casos en que no hubieran conseguido la aplicación de las medidas correctoras necesarias.
- Podrán formar parte del Comité paritario, formado para tratar de los problemas de tiempos que afecten a los Centros de su Zona en general.
- Intervendrán en la resolución de los conflictos colectivos que afecten a la totalidad de los Centros de su Zona.
- Quando en un Centro determinado, después de agotadas las posibilidades de negociación entre los Delegados del Personal y la Dirección, se decidiera, por cualquiera de las partes, trasladar el problema a Organismos Oficiales, aquéllas podrán solicitar la intervención previa del Delegado de Zona.
- Quando por causas de fuerza mayor sea necesario que el Delegado de Zona visite otro Centro de Trabajo de su Zona, será necesario cumplimentar las siguientes condiciones:
 - Obtener la autorización de la Dirección de Relaciones Industriales, previa presentación de la solicitud y programa detallado por el Secretario del Comité Estatal.
 - Obtener la autorización de los responsables de los Centros o Delegaciones en que presta sus servicios y de los que se propone visitar. En los casos en que estas autorizaciones no se obtuvieran, el Secretario del Comité Estatal solicitará la aclaración correspondiente de la Dirección de Relaciones Industriales.
- Las funciones de los Delegados de Zona se extenderán únicamente a los Centros de su Zona que cuenten con Delegados de Personal.
- Los Delegados de Zona ejercerán sus funciones dentro de las horas que tengan atribuidas por su condición de Delegados de Personal.

d) Participación de la Empresa en los gastos del Comité Estatal.

- La Empresa pagará los gastos derivados de las funciones de los Delegados de Zona en los siguientes casos:
 - Negociación de Convenio.
 - Tramitación de expediente de crisis o de regulación de empleo.
 - Intervención en la resolución de conflictos colectivos.
 - Asistencia, dos veces al año, a las reuniones del Comité Estatal y de Información de Basauri.
 - Asistencia a las reuniones extraordinarias convocadas a petición de la Dirección.
 - Asistencia a las valoraciones de puestos.
- Para que los gastos anteriores sean abonados por la Empresa, será necesario contar, previamente a su realización, con la aprobación de la Dirección de Relaciones Industriales, a quien será presentado el programa y presupuesto por el Secretario del Comité.

Igualmente será necesario, para que los gastos de manutención sean aprobados, que se ajusten a las dietas actualmente en vigor, para el personal del S.A.C. y Delegaciones.

SECCION XIIITRAMITACION DE RECLAMACIONESARTICULO 111. - TRAMITACION

Las peticiones, quejas, observaciones o reclamaciones deberán exponerse verbalmente por el interesado al jefe más inmediato. En caso de que este no le dé plena satisfacción o no le pueda resolver su reclamación, debe comunicarlo, por escrito, al jefe del Centro o Delegado correspondiente, y este debe dar acuse de recibo de la reclamación. Este Jefe o Delegado, previos los informes y consultas pertinentes, deberá contestarle en el plazo de 15 días.

Si no le contestara o no le diera satisfacción, podrá entonces presentar la reclamación por escrito, juntamente con el acuse de recibo o respuesta, ante la Secretaría del Comité Estatal, quien la cursará al Comité de Reclamaciones. Este, previos los informes pertinentes, resolverá sobre su aprobación para proponerlo a la Dirección de la Empresa.

Ante la resolución de la Dirección podrá acudir a las Autoridades Laborales, si fueran competentes por razón de la materia.

SECCION XIIIVARIOSARTICULO 112. - EUSKERA

Las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en Castellano y en Euskera.

ANEXO 1
FORMULA 1TABLAS "BRUTAS" DE RETRIBUCIONES PARA PRODUCTORES DE 1.776 HORAS

ESCALON	VALOR HORA ENFERMEDAD	VALOR HORA FALTAS	SUELDO DE CALIFICACION	PLUS JORNADA MENSUAL	TOTAL ANUAL SIN PRIMA	PLUS JORNADA ANUAL	TOTAL ANUAL PRIMA INDIR.	TOTAL ANUAL PRIMA ESPEC.
8	564.93	719.00	88.831	6.676	1.243.632	96.257	1.551.815	1.586.984
9	570.13	725.62	89.648	6.939	1.255.078	97.143	1.566.098	1.601.590
10	584.09	743.38	91.843	7.109	1.285.808	99.522	1.604.443	1.640.804
11	598.76	762.05	94.150	7.287	1.318.101	102.021	1.644.738	1.682.013
12	614.13	781.62	96.568	7.474	1.351.948	104.641	1.686.973	1.725.205
13	630.06	801.90	99.073	7.662	1.387.019	107.355	1.730.735	1.769.959
14	646.61	822.96	101.675	7.870	1.423.447	110.175	1.776.190	1.816.444
15	663.88	844.94	104.390	8.080	1.461.461	113.117	1.823.624	1.864.953
16	681.81	867.76	107.210	8.298	1.500.934	116.172	1.872.879	1.915.324
17	700.50	891.54	110.148	8.525	1.542.078	119.357	1.924.219	1.967.828
18	719.90	916.23	113.199	8.762	1.584.779	122.662	1.977.502	2.022.318
19	740.06	941.89	116.369	9.007	1.629.162	126.097	2.032.883	2.078.954
20	761.03	968.59	119.667	9.262	1.675.339	129.671	2.090.503	2.137.880
21	782.86	996.37	123.099	9.528	1.723.387	133.390	2.150.458	2.199.194
22	806.02	1.025.84	126.741	9.810	1.774.370	137.336	2.214.075	2.264.253
23	829.15	1.055.28	130.378	10.091	1.825.288	141.277	2.277.611	2.329.229
24	853.69	1.086.51	134.236	10.390	1.879.303	145.458	2.345.011	2.398.156

ANEXO 2
FORMULAS 2 Y 3TABLAS "BRUTAS" DE RETRIBUCIONES PARA PRODUCTORES DE 1.776 HORAS

ESCALON	VALOR HORA ENFERMEDAD	VALOR HORA FALTAS	JORNAL DE CALIFICACION	SUELDO DE CALIFICACION	TOTAL ANUAL SIN PRIMA	TOTAL ANUAL PRIMA INDIRECTA	TOTAL ANUAL PRIMA DIRECTA
8	564.93	719.00	2.926	88.831	1.243.632	1.455.558	1.500.958
9	570.13	725.62	2.953	89.648	1.255.078	1.469.955	1.514.772
10	584.09	743.38	3.025	91.843	1.285.808	1.504.921	1.551.861
11	598.76	762.05	3.101	94.150	1.318.101	1.542.717	1.590.836
12	614.13	781.62	3.181	96.568	1.351.948	1.582.333	1.631.686
13	630.06	801.90	3.264	99.073	1.387.019	1.623.380	1.674.014
14	646.61	822.96	3.349	101.675	1.423.447	1.666.015	1.717.979
15	663.88	844.94	3.439	104.390	1.461.461	1.710.507	1.763.859
16	681.81	867.76	3.532	107.210	1.500.934	1.756.707	1.811.500
17	700.50	891.54	3.628	110.148	1.542.078	1.804.862	1.861.157
18	719.90	916.23	3.729	113.199	1.584.779	1.854.840	1.912.693
19	740.06	941.89	3.833	116.369	1.629.162	1.906.786	1.966.260
20	761.03	968.59	3.942	119.667	1.675.339	1.960.932	2.021.992
21	782.86	996.37	4.055	123.099	1.723.387	2.017.068	2.079.981
22	806.02	1.025.84	4.175	126.741	1.774.370	2.076.739	2.141.514
23	829.15	1.055.28	4.295	130.378	1.825.288	2.136.334	2.202.967
24	853.69	1.086.51	4.422	134.236	1.879.303	2.199.553	2.268.159

FORMULAS DE PAGO DE NOMINAS

SALARIO ANUAL CONVENIO = SA

ANTIGUEDAD = A = 5% x Nº QUINQUENIOS

JORNADA ANUAL = 1.776

HORAS VACACIONES = $\frac{J \cdot A}{11} = 161$

CLAVE	CONCEPTO	FORMULA PAGO	F-1 Empleados con j. intensiva y Prima Indir.	F-1 Empleados con j. intensiva y Prima Espec.	F-2 Empleados sin j. intensiva y Prima Indir. Obreros Prima indir.	F-3 Obreros Prima Directa
01	SUELDO CALIFICACION	PRECIO/MES = $\frac{SA}{14}$	x	x	x	x
02	ANTIGUEDAD	PRECIO/MES = $\frac{SA}{14} \times A$	x	x	x	x
03	PLUS JORNADA INTENSIVA	PRECIO/MES = $\frac{SA}{14} \times \frac{7,74}{100}$	x	x		
31	GARANTIA PERSONAL	= según corresponda				
33	ANTIGUEDAD ESPEC.VACACION. (No al personal trasladado de Luchana)	PRECIO/DIA = $\frac{SA(1,0774+A)}{425}$	x	x		
33	ANTIGUEDAD ESPEC.VACACION. (No al personal trasladado de Luchana)	PRECIO/DIA = $\frac{SA(1+A)}{425}$			x	x
78	PAGA EXTRA RECLAMENTARIA.	PRECIO/MES = $\frac{SA}{14} (1,0774+A)+Cl.31+Cl.61$	x	x		
78	PAGA EXTRA RECLAMENTARIA.	PRECIO/MES = $\frac{SA}{14} (1+A)+Cl.31+Cl.61$			x	x
69	PRORRATED COTIZ.PAGAS EXT.	PRECIO/DIA = $\frac{CLAVE 78}{180}$	x	x	x	
69	PRORRATED COTIZ PAGAS EXT.	PRECIO/DIA = $\frac{CLAVE 78}{182,50}$				x
04	IMPORTE HORAS ABONABLES)					
56	DESCUENTO HORAS FALTADAS (PRECIO/HORA = $\frac{SA(1+A)+(Cl.31 \times 14)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}}$	x	x	x	x
68	PERMISOS RETRIBUIDOS C-56)					
47	DESCUENTO FALTAS TRABAJO)	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1+A)+(Cl.31 \times 14)+(2 \times Cl.61)}{1A}$	x	x	x	x
90	PERMISOS RETRIBUIDOS C-47)					
26	DIFER.VALOR CLAV.47 Y 56	PRECIO/HORA	x	x	x	x
28	DESCTO.ENFERM. O ACCID.	PRECIO/DIA = $\frac{SA(1,0774+A)+(Cl.31 \times 14)+(2 \times Cl.61)}{365}$	x	x		
28	DESCTO.ENFERM. O ACCID.	PRECIO/DIA = $\frac{SA(1+A)+(Cl.31 \times 14)+(2 \times Cl.61)}{365}$			x	
CC-08	IMPORTE HS.EXTRAS 75	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1,0774+A)+(14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{175}{100}$	x	x		
CC-08	IMPORTE HS.EXTRAS 75	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1+A)+(14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{175}{100}$			x	x
DD-09	IMPORTE HS.EXTRAS 100	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1,0774+A)+(14 \times Cl.31) \times 200}{1.970 \times 100}$	x	x		
DD-09	IMPORTE HS.EXTRAS 100	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1+A)+(14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{200}{100}$			x	x
55	PLUS HORARIO ESPECIAL	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1,0774+A)+(14 \times Cl.31)}{1.970} \times 0,75$	x	x		
55	PLUS HORARIO ESPECIAL	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1+A)+(14 \times Cl.31)}{1.970} \times 0,75$			x	x
10	IMPORTE HS.NOCTURNAS 25.	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1,0774+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100}$	x	x		
10	IMPORTE HS.NOCTURNAS 25.	PRECIO/HORA = $\frac{SA(1+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100}$			x	x

CLAVE	CONCEPTO	FORMULA PAGO	F-1 Empleados con j. Intensiva y Prima Indir.	F-1 Empleados con j. Intensiva y Prima Espec.	F-2 Empleados sin j. Intensiva y Prima Indir.	F-3 Obreros Prima Indir.	F-3 Obreros Prima Directa
12	IMPORTE HS. NOCTURNAS 75.	$PRECIO/HORA = \frac{SA(1,0774+A)+(2 \times Cl. 61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{175}{100}$	x	x			
12	IMPORTE HS. NOCTURNAS 75.	$PRECIO/HORA = \frac{SA(1+A)+(2 \times Cl. 61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{175}{100}$			x	x	x
34	IMPORTE HS. NOCTURNAS 100.	$PRECIO/HORA = \frac{SA(1,0774+A)+(2 \times Cl. 61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{200}{100}$	x	x			
34	IMPORTE HS. NOCTURNAS 100.	$PRECIO/HORA = \frac{SA(1+A)+(2 \times Cl. 61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{200}{100}$			x	x	x
13	PRIMA ESPECIAL PARA ACTIVIDAD 80 BÉDAUX	$PRECIO/HORA = \frac{SA}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{20,06}{100}$		x			
13	PRIMA DIRECTA PARA ACTIVIDAD 80 BÉDAUX	$PRECIO/HORA = \frac{SA}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{21,02}{100}$					x
63	PRIMA INDIRECTA PARA ACTIVIDAD 80 BÉDAUX	$PRECIO/HORA = \frac{SA}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{16,76}{100}$	x		x	x	
27	PRIMA VACACIONES	$PRECIO/HORA = \frac{\text{Prima 3 meses anteriores(Cl.13)}}{\text{Horas Prima 3 meses anteriores}}$		x			x
27	PRIMA VACACIONES	$PRECIO/HORA = \frac{\text{Prima 3 meses anteriores(Cl.63)}}{\text{Horas prima 3 meses anteriores}}$	x		x	x	
61	PRIMA PAGAS EXTRAS	$PRECIO/MES = \frac{SA}{14} \times \frac{18,75}{100}$	x	x	x	x	x

ANEXO 4

A EFECTOS DE APLICACION POR EL FONDO DE PROMOCION DE EMPLEO.

Teniendo en cuenta que los distintos conceptos retributivos no han sido modificados en los mismos porcentajes, la nueva retribucion para cada trabajador, para el año 1990, se calculara aplicando los valores que, en funcion de los distintos apartados de caracter retributivo, correspondan al convenio.

Realizado el calculo de los conceptos retributivos anteriormente mencionados, resulta un incremento medio, con relacion al año 1989, del 10%, sin incluir el incremento adicional que corresponda en los casos de aumento de la antigüedad.

ANEXO 5

CLAVEVA ADICIONAL AL CONVENIO

1.- La Representación de los Trabajadores quiere se ar...

...de una reorganización de las condiciones retributivas del personal de FABRELEC por el de FABOR ELECTRODOMESTICOS, teniendo en cuenta la procedencia del trabajador, la la sociedad a la pertenencia de estas sociedades al mismo Grupo Industrial, Comercial...

2.- La Representación de Fabrelec, a su vez, quiere dejar constancia en nombre de la Dirección de FABOR ELECTRODOMESTICOS, de que la voluntad manifestada por los representantes de los Trabajadores en el contrato anterior debería tratarse en el futuro de la posible futura integración cooperativa de los Trabajadores de FABRELEC y FABOR ELECTRODOMESTICOS.

3.- Con el fin de estudiar y analizar comparativamente las condiciones retributivas fijadas en FABRELEC y FABOR ELECTRODOMESTICOS, por todas las partes, se acordó que se celebrara una comisión mixta por una representante social de ambas sociedades.

La Representación social de FABRELEC la constituirá en nombre de cada Sector Sindical por representación en el Comité de Empresa.

El resto, formara parte de la Comisión de Representación de la Dirección del Grupo al que pertenecan FABRELEC y FABOR ELECTRODOMESTICOS.

4.- La referida Comisión tendrá como cometido esencial, al margen de las actividades anteriormente realizadas, estudiar y emitir dictamen a la reorganización de las condiciones retributivas de la persona de ambas empresas, de ser acordado a las resoluciones de los respectivos Comités de Empresa y de las Sociedades de los Grupos Industriales, Comerciales...