

MUNICIPIO: SAEICES. LOCALIDAD: SAEICES.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002112
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO COMARCAL "CIUDAD DE SEGOBRIGA".
 DOMICILIO: EL SANTO.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 7 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: SAN CLEMENTE. LOCALIDAD: SAN CLEMENTE.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002151
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO "RAFAEL LÓPEZ DE HARO".
 DOMICILIO: EL SANTO.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 21 MIX. E.G.B., 4 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E., 1 DIRECCIÓN F.D. Y 1 PROFESOR DIPLOMADO EDUC. FÍSICA.

MUNICIPIO: SANTA CRUZ DE NOYA. LOCALIDAD: SANTA CRUZ DE NOYA.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002239
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 2 MIX. E.G.B. Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: TALAYUELAS. LOCALIDAD: TALAYUELAS.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002206
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO.
 DOMICILIO: PASEO DEL PRÍNCIP.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 5 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: VILLAESCUSA DE HARO. LOCALIDAD: VILLAESCUSA DE HARO.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002707
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO "PADRE VELAZQUEZ".
 DOMICILIO: FRAY JUAN DE YUSTE S/N.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 3 MIX. E.G.B. Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: VILLALBA DE LA SIERRA. LOCALIDAD: VILLALBA DE LA SIERRA.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002732
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO COMARCAL.
 DOMICILIO: VILLALBA DE LA SIERRA.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 6 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: VILLANUEVA DE LA JARA. LOCALIDAD: VILLANUEVA DE LA JARA.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002727
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO "HERMENEGILDO MORENO".
 DOMICILIO: LOS FRAILES, S/N.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 13 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: VILLARTA. LOCALIDAD: VILLARTA.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16002963
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO.
 DOMICILIO: VILLARTA.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.C.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 3 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCIÓN C.C.

MUNICIPIO: VILLORA. LOCALIDAD: VILLORA.
 CÓDIGO DE CENTRO: 16003015
 DENOMINACIÓN: COLEGIO PÚBLICO.
 DOMICILIO: VILLORA.
 RÉGIMEN ORDINARIO DE PROVISIÓN.
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICIÓN RESULTANTE: 1 MIX. E.G.B.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17358 RESOLUCIÓN de 11 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 29 de mayo de 1985, suscrito por las

representaciones de la Empresa y de los Delegados de Personal, con fecha 17 de mayo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.
Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 11 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, S.A.»

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, S.A.», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), avenida de la Constitución 201 y Centros de Trabajo en Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Carretera de Sevilla-Málaga Kilómetro 14, Polígono Monte Carmelo y Barcelona, Avenida de Roma, 2 y 4 Torre Cataluña, despacho 406, integrada por parte empresarial por el Director General y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el total de los Delegados de Personal de sus Centros de Trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los Centros de trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito y Vigencia

ARTÍCULO 1.—Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todo el personal de «HIAB-VALMAN, S.A.» incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia:

- Madrid (Torrejón de Ardoz), avenida de la Constitución, número 201.
- Sevilla (Alcalá de Guadaíra), carretera Sevilla-Málaga, Kilómetro 14, polígono Monte Carmelo.
- Barcelona, avenida de Roma 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406.

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

ARTÍCULO 2.—Ámbito personal.

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

ARTÍCULO 3.—Ámbito temporal (vigencia).

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Abril de 1985, su duración, dividida en dos periodos, será de 21 (veintiuno) meses, uno desde el 1 de Abril de 1985 al 31 de Diciembre de 1985 y el otro de 1 de Enero de 1986 al 31 de Diciembre de 1986. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia, por cualquiera de las partes firmantes del mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiere.

ARTÍCULO 4.—Denuncia.

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

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando 15 días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

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

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

ARTICULO 5.- Alcance de los acuerdos.-

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

CAPITULO SEGUNDO

Computo, compensación, absorción y garantías

ARTICULO 6.- Computo.-

Las condiciones pactadas en este Convenio formen en su conjunto un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas o computadas global e individualmente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

ARTICULO 7.- Compensación.-

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o amén de la concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o plusas fijas o variables, bonos o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comerciales o regionales o por cualquier otra causa.

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

ARTICULO 8.- Absorción.-

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

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

ARTICULO 9.- Integridad.-

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

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

ARTICULO 10.- Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPITULO TERCERO

Organización régimen interior

ARTICULO 11.- Organización del trabajo.-

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

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

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

Todo lo anterior se entiende previo los trámites legales pertinentes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12.- Facultades de la Empresa.-

En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la ordenanza del trabajo para la indus-

tria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

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

ARTICULO 13.- Organización.-

El Director o Jefe de cada Centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

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

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

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

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

ARTICULO 14.- Entrada y salida del trabajo.-

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

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

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el Artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el Obrero, Subalterno o Empleado, podrá optar por permanecer en el Centro de Trabajo o ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuenta con el permiso de su jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

ARTICULO 15.- Traslados del personal.-

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

ARTICULO 16.- Prestaciones de servicios y visitas.-

San perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando

y como le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas

de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual se le respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará al hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se regirá lo acordado por las partes.

ARTICULO 17.- Puestos de trabajo.-

Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para acceder a categoría o promocionar alguna vacante o cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su Jefe inmediato, quien le pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudie su petición.

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

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

ARTICULO 18.- Ropa de trabajo.-

Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

Personal de talleres:

- Dos monos.
- Dos pares de botas

Personal de almacén:

- Un Mono
- Una bata
- Un par de botas

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

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

CAPITULO CUARTO

Jornada. Calendario laboral. Horas de trabajo efectivo. vacaciones.

ARTICULO 19.- Jornada.-

Se establece para la vigencia de este Convenio 21 meses una jornada laboral, dividida en dos periodos (1 de Abril de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.985 y 1 de Enero de 1.986 al 31 de Diciembre de 1.986; que será la siguiente:

Periodo del 1 de Abril de 1.985 al 31 de Diciembre de 1.985

Se establece para este periodo una jornada laboral de trabajo efectivo, que será obligatoria para todo el personal de la Empresa de 1.299,40 horas de trabajo efectivo, resultantes de restar las 427.- horas realizadas durante el primer trimestre de 1.985, a las 1.826,40 horas que resultan de aplicar el Real Decreto 2001/1983; sobre regulación de la jornada de trabajo y la Ley 4/1983; sobre fijación de la jornada máxima legal en 40 horas semanales, al calendario laboral oficial.

Periodo del 1 de Enero de 1.986 al 31 de Diciembre de 1.986

Se establece para la vigencia de este segundo periodo, una jornada laboral de trabajo efectivo, que será obligatoria para todo el personal de la Empresa, de 1.826,40 horas de trabajo efectivo, resultante de aplicar el Real Decreto 2001/1983; sobre regulación de la jornada de trabajo, y la Ley 4/1983; sobre fijación de la jornada máxima legal en 40 horas semanales, al calendario laboral oficial.

Jornadas en ambos periodos con respecto a las que se establece con los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los Anexos 1, 2 y 3, desde el 1 de Abril de 1.985 y 4, 5 y 6 para 1.986. No obstante para la confección de los calendarios laborales de los años 1.985 y 1.986, que siempre constituyen acuerdo aparte, se tendrán en cuenta las horas pasadas a cuenta nueva, a favor de la Empresa o de los trabajadores, al confeccionar los calendarios laborales de los años 1.984 y 1.985.

ARTICULO 20.- Calendario Laboral y Recuperaciones.-

El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, en reunión conjunta que constituirá acuerdo aparte.

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano y alguna otra fecha que se establezca como festiva, se prorrateará para su recuperación, entre los días laborales del año, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincide con el número de horas representado por éstos, la diferencia sea en más o menos, se pasará a cuenta nueva, es decir, se abonará en el sentido que proceda, con cargo a las recuperaciones en el año siguiente o al siguiente al de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ninguna de las dos partes.

ARTICULO 21.- horario de trabajo, tiempo de libre disposición, entradas y salidas.-

Se entiende por horario de trabajo el total de tiempo que un trabajador permanece diariamente en la Empresa, con independencia de que este desarrollando un trabajo efectivo o no y a efectos del mismo debe distinguirse entre:

a) Trabajo efectivo: Es el tiempo que el trabajador permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y en el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para cada uno de los periodos de la vigencia de este Convenio se indican en el Artículo 19.

b) Tiempo de libre disposición: Es el tiempo que a cargo de los trabajadores y elegido libremente por ellos, interrumpen la jornada efectiva de trabajo, y que podrá ser empleado en lo que cada trabajador crea conveniente. Durante la jornada de invierno no existirá este tiempo de libre disposición que solamente interrumpirá la jornada intensiva de verano.

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

M A D R I D

Periodo: 1 de Abril de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.985

Horario de Invierno: 1 de Abril de 1.985 a 31 Mayo 1.985 y 30 de Septiembre 1.985 a 31 Diciembre de 1.985.

Mañana: De siete treinta a doce treinta horas
Tarde: De trece treinta a diecisiete horas

Horario de verano: 1 de Junio de 1.985 a 29 de Septiembre de 1.985

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

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

Periodo: 1 de Enero de 1.986 a 31 de Diciembre de 1.986

Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.986 a 31 de Mayo de 1.986 y 29 de Septiembre de 1.986 a 31 de Diciembre de 1.986.

Mañana: De siete treinta a doce treinta horas
Tarde: De trece treinta a diecisiete horas.

Horario de verano: De 1 de Junio de 1.986 a 28 de Septiembre de 1.986.

Jornada Intensiva: De Siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta horas.

Tiempo de libre disposición: de diez a diez y quince minutos.

BARCELONA Y SEVILLA

Periodo: 1 de Abril de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.985

Horario de Invierno: 1 de Abril de 1.985 a 31 de Mayo de 1.985 y 30 de Septiembre de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.985.

Mañana: De ocho a catorce horas
Tarde: De quince a diecisiete treinta horas

Horario de Verano: De 1 de Junio de 1.985 a 29 de Septiembre de 1.985.

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

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

Periodo: 1 de Enero de 1.986 a 31 de Diciembre de 1.986

Horario de Invierno: De 1 de Enero de 1.986 a 31 de Mayo de 1.986 y 29 de Septiembre de 1.986 a 31 Diciembre de 1.986.

Mañana: De ocho a catorce horas
Tarde: De quince a diecisiete treinta horas.

Horario de Verano: De 1 de Junio de 1.986 a 28 de Septiembre de 1.986.

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

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

En los horarios de invierno se incluyen los tiempos de recuperación de la jornada intensiva de verano, y de las fechas acordadas al confeccionar el Calendario Laboral, según el Artículo anterior como no laborables.

ARTICULO 22.-

Vacaciones.-

Se establece un período de vacaciones anuales de 30 días naturales en cada uno de los dos períodos de vigencia de este Convenio cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante la jornada intensiva.

La Empresa se reserva el derecho a designar los componentes de un servicio de guardia o retén para las vacaciones, lo cual deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses.

Por acuerdo del personal y pese a su antigüedad el disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto se alternará de año en año de forma que una persona que en un año haya disfrutado sus vacaciones durante el mes de agosto, al siguiente en caso de intereses contrapuestos con otra persona, las disfrutará en mes distinto, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

CAPITULO QUINTO

Retribuciones

ARTICULO 23.-

Personal con salario diario.-

En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas, Especialistas almacén, Oficial de tercera, Oficial de segunda y Oficial de primera, la retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el epígrafe "total retribución mensual" se halla en los anexos 1 y 4.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

- Salario base. Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dichos anexos.
- Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente de los citados anexos.

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

ARTICULO 24.-

Resto del personal.-

Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas de los anexos 2 y 5.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna "sueldos mensuales" de los anexos 2 y 5.
- Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente de los anexos 2 y 5.

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

ARTICULO 25.-

Aprendices.-

Su retribución se contempla en los anexos 3 y 6. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

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

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

ARTICULO 26.-

Antigüedad.-

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1, 2, 4 y 5 por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

ARTICULO 27.-

Base de cálculo.-

La antigüedad, plusones y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna de "salario base" o "sueldo base" correspondiente a cada categoría.

ARTICULO 28.-

Complemento pactado.-

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

ARTICULO 29.-

Retribuciones.-

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante los distintos períodos de vigencia - del mismo (1 de Abril de 1985 a 31 de Diciembre de 1.985 y 1 de Enero de 1.986 a 31 de Diciembre de 1.986) son las de tales en los anexos 1, 2 y 3 para el primer período y 4, 5 y 6 para el segundo período.

Periodo 1 de Abril a 31 de Diciembre de 1.985:

Las retribuciones citadas en los anexos 1, 2 y 3, se obtienen de aplicar el porcentaje del 7,50% (Siete y medio por ciento) a las que están en vigor el día 31 de Marzo de 1985. El citado porcentaje del 7,50% (Siete y medio por ciento), se aplica para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Prima de Convenio, Complemento Pactado, Gratificación Horas Extras, y parte proporcional Paga Extra de Marzo.

Periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1.986:

Las retribuciones citadas en los anexos 4, 5 y 6 se obtienen de aplicar el porcentaje del 6,42% (Seis cuarenta y dos por ciento) a las que están en vigor el día 31 de Diciembre de 1.985. El citado porcentaje del 6,42% (Seis cuarenta y dos por ciento) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Prima de Convenio, Complemento Pactado, Gratificación Horas Extras, y parte proporcional Paga Extra de Marzo.

ARTICULO 30.-

Revisión salarial.-

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primera de Abril de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios en vigor al 31 de Marzo de 1.985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses, ver tabla de funcionamiento de la cláusula de revisión salarial para 1985, en anexo 7.

Para 1.986 se establece esta misma procedencia de revisión salarial, pero tomando los períodos equivalentes y el 6% de IPC.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.986, y la correspondiente a 1.986, durante igual período de 1.987.

ARTICULO 31.-

Equiparación salarios base.-

A partir de 1 de Enero de 1.986 y una vez efectuado el incremento salarial del 6,42% (seis cuarenta y dos por ciento) correspondiente a ese período y al objeto de mantener el mismo criterio que cuando se confeccionó el primer Convenio de Empresa se igualaran los salarios bases de cada categoría a los salarios bases que para las mismas o similares categorías se abonan en las tablas de salarios del Convenio de Zaragoza, para ello se retrotrae en la columna Prima de Convenio, en el caso del personal con salario diario o de la columna complemento carencia de incentivo, en el caso del personal con salario mensual, en las categorías afectadas, la cantidad en la que haya de ser incrementada la columna de salario base o sueldo base mensual.

Por consiguiente esta disminución de la Prima Convenio en las categorías afectadas se verá incrementada en la misma cantidad en el salario base, de tal forma, que la suma de las dos cantidades sea siempre igual a un incremento del 6,42% (seis cuarenta y dos por ciento).

ARTICULO 32.-

Pagas Extras.-

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

ARTICULO 33.-

Prima de puntualidad.-

Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general:

Se abonará mensualmente pero para facilitar la confección

de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes, en el mes siguiente, su cuantía se fija en 627.-- (SEISCIENTAS VEINTISIETE PESETAS), para el primer periodo de vigencia, es decir, del 1 de Abril de 1.985 al 31 de Diciembre de 1.985 y en 667.-- (SEISCIENTAS SESENTA Y SIETE PESETAS), para el segundo periodo del 1 de Enero de 1.986 al 31 de Diciembre de 1.986.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

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

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

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

Cuarta.- Iras irregulares o demas observadas en la ficha del reloj.

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

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

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

La revisión del importe de la prima de puntualidad se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

ARTICULO 34.- Paga Extra de Marzo.-

De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo que hasta el 31 de Marzo de 1.979 se venía abonando en el mes de Marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá porrateando durante la vigencia de este Convenio y el personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en trece pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina bajo el concepto de "parte proporcional de paga extra de marzo".

ARTICULO 35.- Prima de asistencia.-

Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo en general.

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

Su cuantía se fija en Ptas. 1.568.-- (MIL QUINIENTAS SESENTA Y OCHO PESETAS), para el primer periodo de vigencia, es decir, del 1 de Abril de 1.985 al 31 de Diciembre de 1.985, y en Ptas. 1.669.-- (MIL SEISCIENTAS SESENTA Y NUEVE PESETAS), para el segundo periodo del 1 de Enero de 1.986 al 31 de Diciembre de 1.986.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

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

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

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

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

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

La revisión del importe de la prima de asistencia se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

CAPITULO SEXTO

Auritas varios

ARTICULO 36.- Liquidación de haberes.-

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

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

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

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

ARTICULO 37.- Ayuda por comida.-

Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 40 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarlos, por lo que, durante el primer periodo de vigencia de este Convenio 1 de Abril de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.985 su cuantía queda fijada en 235.-- (DOSCIENTAS TREINTA Y CINCO PESETAS), por día. Para el segundo periodo de vigencia de este Convenio 1 de Enero de 1.986 a 31 de Diciembre de 1.986 su cuantía queda fijada en 250.-- (DOSCIENTAS CINCUENTA PESETAS), por día.

La revisión del importe de las comidas se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

ARTICULO 38.- Dietas.-

Durante el año 1.985 (del 1 de Abril de 1.985 al 31 de Diciembre de 1.985), hasta nivel de encargados inclusive, se abonarán como dietas de viaje las cantidades de Ptas. 1.896.-- (MIL OCHOCIENTAS NOVENA Y CUATRO PESETAS), por día. La media dieta será de Ptas. 947.-- (NOVECIENTAS CUARENTA Y SIETE PESETAS). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establece en Ptas. 2.122.-- (DOS MIL CIENTO VEINTIDOS PESETAS), y la media dieta en Ptas. 1.061.-- (MIL SESENTA Y UNA PESETAS). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Durante el año 1.986 (del 1 de Enero de 1.986 al 31 de Diciembre de 1.986) hasta nivel de encargados inclusive, se abonarán como dietas de viaje las cantidades de Ptas. 2.016.-- (DOS MIL DIECISEIS PESETAS), por día. La media dieta será de Ptas. 1.008.-- (MIL OCHO PESETAS). Igualmente se abonará por la Empresa el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establece en Ptas. 2.256.-- (DOS MIL DOSCIENTAS CINCUENTA Y OCHO PESETAS), y la media dieta en Ptas. 1.128.-- (MIL CIENTO VEINTINUEVE PESETAS). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

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

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

Desplazamiento hasta las 14,00 horas: Derecho a Comida
Desplazamiento hasta las 22,00 horas: Derecho a Cena
Desplazamiento hasta las 24,00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el Artículo 30.

ARTICULO 39.- Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.-

La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutuo Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto "complemento por enfermedad".

ARTICULO 40.- Prestaciones por invalidez o muerte.-

Si como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor la cantidad de Pesetas 1.451.290.-- (UN MILLON CUATROCIENTAS CINCUENTA Y UNA MIL DOSCIENTAS CINCUENTA PESETAS), a tanto alzada y de una sola vez, si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de Mayo de 1.985 y el 30 de Abril de 1.986. Si el derecho al devengo se produce entre el día 1 de Mayo de 1.986 y el 30 de Abril de 1.987, la cantidad será de Ptas. 1.541.228.-- (UN MILLON QUINIENTAS CUARENTA Y UNA MIL DOSCIENTAS VEINTIOCHO PESETAS).

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

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

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

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

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

Para cubrir estas prestaciones la Empresa suscribirá una póliza de seguros

Las prestaciones recogidas en este Artículo entrarán en vigor el día 1 de Mayo de 1985, estando vigentes hasta esa fecha las prestaciones que se indican en el anterior Convenio de Empresa.

ARTICULO 41.- Horas Extraordinarias.-

Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del R.D. 92/1983; de 19 de Enero, sobre cotización a la Seguridad Social, como las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata. Se establece también que por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas estructurales realizadas por un tiempo de descanso equivalente a 1 hora y 45' minutos por cada hora extra estructural realizada, en lugar de su retribución monetaria. Las horas extra estructurales son de carácter voluntario.

ARTICULO 42.- Asambleas.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 43.- Garantías sindicales.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 44.- Ayuda escolar a los trabajadores.-

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

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

CLAUSULA ADICIONAL

Comisión Paritaria.-

Naturaleza y Funciones.- La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

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

Composición: La comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los trabajadores y tres por parte de la Dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

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

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

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

Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del Convenio y tendrán carácter vinculante si bien no impedirá en ningún caso el ejercicio de las acciones que pueden utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales — previstas en la normativa vigente.

CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto del Trabajador, la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO 3 Vigencia 1 de Abril de 1985

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 29 DIA	MES DE 30 DIA	MES DE 31 DIA	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
OFICIAL PRIMERA	1.653	31.448	28.142	26.189	77.732	1.088.248
OFICIAL SEGUNDA	1.648	26.778	23.682	21.834	72.922	1.020.908
OFICIAL TERCERA	1.633	25.203	21.937	20.304	70.927	992.978
ESPECIALISTA	1.632	22.608	19.344	17.712	68.304	956.256
ESPECIALISTA ALMACEN	1.632	22.608	19.344	17.712	68.304	956.256
PEON	1.593	23.092	19.904	18.313	67.696	947.744

ANEXO 4 Vigencia 1 de Abril de 1985

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO CARENANCIA INCENTIVO	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
TECNICOS DE ORGANIZACION				
Jefe de Departamento	67.523	36.069	103.592	1.450.288
Jefe de Primera	56.596	32.055	88.651	1.241.114
Jefe de Segunda	55.905	29.814	85.719	1.200.066
Técnico Organización 1º	54.421	20.447	74.868	1.088.132
Técnico Organización 2º	52.431	20.493	72.924	1.020.936
Auxiliar Organización	51.542	16.765	68.307	956.298
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Departamento	67.523	36.069	103.592	1.450.288
Jefe de Primera	60.629	22.230	82.859	1.160.026
Jefe de Segunda	58.355	21.783	80.138	1.121.932
Oficial de Primera	55.065	21.159	76.224	1.067.136
Oficial de Segunda	53.191	19.602	72.793	1.019.102
Grabadora	53.191	19.602	72.793	1.019.102
Auxiliar	50.553	17.754	68.307	956.298
Secretaria	55.065	21.159	76.224	1.067.136
Viajante	55.065	19.673	74.738	1.046.332
Aspirante 16 años	36.501	3.282	39.783	556.962
Aspirante 17 años	45.070	1.885	46.955	657.370
SUBALTERNOS				
Listero	49.438	23.486	72.924	1.020.936
Almacenero	48.334	24.530	74.864	1.048.096
Chofar común	50.400	24.464	74.864	1.048.096
Conductor Máquinas Automóv	50.400	22.524	72.924	1.020.936
Ordenanza	48.042	19.654	67.696	947.744
Telefonista	58.225	19.471	77.696	1.067.744
TECNICOS TITULADOS				
Ingenieros y Licenciados	67.523	36.069	103.592	1.450.288
Peritos	56.940	31.286	88.226	1.235.164
TECNICOS DE TALLER				
Jefes de Taller y Almacén	58.308	20.343	78.651	1.101.114
Subjefes de Taller	56.596	29.108	85.704	1.199.856
Encargado	50.946	31.913	82.859	1.160.026
TECNICOS DE OFICINA				
Delineante o Dibujante Proyect	57.089	22.840	79.929	1.119.006
Delineante de primera	54.421	20.447	74.868	1.048.132
Delineante de segunda	52.431	20.493	72.924	1.020.936
Auxiliar calificador	49.455	21.462	70.917	992.838
CONTROL CALIDAD				
Jefe de verificación	56.596	32.055	88.651	1.241.114
Verificador	55.905	29.814	85.719	1.200.066

ANEXO 5 Vigencia 1 de Agosto de 1985

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 29 DIA	MES DE 30 DIA	MES DE 31 DIA	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
APRENDIZ PRIMERO AÑO	1.196	6.295	5.903	5.707	39.783	556.962
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	1.473	5.711	5.763	5.292	46.955	657.370

ANEXO 6 Vigencia 1 de Enero de 1986

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 29 DIA	MES DE 30 DIA	MES DE 31 DIA	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
OFICIAL PRIMERA	1.930	28.682	24.822	22.893	82.722	1.158.108
OFICIAL SEGUNDA	1.865	25.384	21.634	19.789	77.604	1.086.456
OFICIAL TERCERA	1.810	24.801	21.181	19.371	75.481	1.056.734
ESPECIALISTA	1.807	22.093	18.479	16.672	72.689	1.017.646
ESPECIALISTA ALMACEN	1.807	22.093	18.479	16.672	72.689	1.017.646
PEON	1.694	24.554	21.162	19.464	75.062	1.008.588

ANEXO 5 y anexos 1 de la Ley de 1986

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	EMPLEOS CARENCIA INCIDENTIAL	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
TECNICOS DE ORGANIZACION				
Jefe de Departamento	71.858	38.385	110.243	1.543.402
Jefe de Primera	71.237	23.135	94.342	1.320.788
Jefe de Segunda	60.229	30.993	91.222	1.277.108
Técnico Organización 1ª	58.589	21.086	79.675	1.115.650
Técnico Organización 2ª	56.616	20.990	77.606	1.086.484
Auxiliar Organización	54.855	18.157	73.012	1.022.168
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Departamento	71.858	38.385	110.243	1.543.402
Jefe de Primera	64.521	23.658	88.179	1.234.506
Jefe de Segunda	62.101	23.182	85.283	1.193.962
Oficial de Primera	58.589	22.529	81.118	1.135.652
Oficial de Segunda	56.616	20.850	77.466	1.084.524
Grabadora	56.616	20.850	77.466	1.084.524
Auxiliar	54.855	17.837	72.692	1.017.688
Secretaría	58.589	22.529	81.118	1.135.652
Viajante	58.589	20.947	79.536	1.113.504
Aspirante 16 años	38.857	1.480	42.337	592.718
Aspirante 17 años	47.964	2.006	49.970	699.580
SUBALTERNOS				
Librero	56.616	20.990	77.606	1.086.484
Almacenero	48.589	21.081	79.670	1.115.380
Chofer camión	58.589	21.081	79.670	1.115.380
Conductor máquinas Automon.	56.616	20.990	77.606	1.086.484
Ordenanza	51.486	20.556	72.042	1.008.588
Telefonista	51.486	20.556	72.042	1.008.588
TECNICOS TITULADOS				
Ingenieros - Licenciados	71.858	38.385	110.243	547.401
Peritos	71.237	33.295	104.532	463.647

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	EMPLEOS CARENCIA INCIDENTIAL	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
TECNICOS DE TALLER				
Jefes de taller y Almacor	64.521	23.105	94.342	1.320.788
Subjefe de taller	60.229	30.993	91.222	1.277.108
Encargado	64.521	23.658	94.342	1.320.788
TECNICOS DE OFICINA				
Delineante o Dibujante Proyect	60.229	20.506	85.060	1.190.840
Delineante de primera	58.589	21.086	79.675	1.115.650
Delineante de segunda	56.616	20.990	77.606	1.086.484
Auxiliar calificador	54.855	20.524	75.470	1.056.580
CONTROL CALIDAD				
Jefe de verificación	64.521	23.105	94.342	1.320.788
Verificador	60.229	30.993	91.222	1.277.108

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 28 DÍAS	MES DE 30 DÍAS	MES DE 31 DÍAS	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.280	6.497	3.937	2.657	42.337	592.718
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	1.580	5.730	2.570	990	49.970	699.580

ANEXO 7

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1.985

Inflación

Salarios	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
5,50	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07