

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## 16705 RESOLUCION de 10 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1987, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra por delegados de personal de la misma, 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 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, 10 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.».

### 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 a Málaga, Km 14, Polígono Monte Carmelo y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, s/nº, Carretera N-II, Km 600,9, 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:

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito y Vigencia

##### Ambito territorial

ARTICULO 1.º 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 (Sant Andreu de la Barca), Camp de la Creu, s/nº, Carr. N-II, Kilómetro 600,9.

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

##### ARTICULO 2.º Ambito 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.

##### ARTICULO 3.º Ambito Temporal (vigencia)

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1987, su duración dividida en dos periodos será de 2 años, el primer periodo comprenderá desde el 1 de Enero de 1987 al 31 de Diciembre de 1987 y el segundo desde el 1 de Enero de 1988 hasta el 31 de Diciembre de 1988. Se entenderá prorrogado tacitamente 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 prorrogas tácitas, si las hubiera.

##### ARTICULO 4.º 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 los 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 costo 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 costo 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 ella.

#### ARTICULO 5.º 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 pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

#### CAPITULO SEGUNDO

Computo, compensación, absorción y garantías

#### ARTICULO 6.º Computo.-

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

#### ARTICULO 7.º Compensación

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

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

#### ARTICULO 8.º Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos 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 consideraran absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, y vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

#### ARTICULO 9.º 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 acataran ambas partes.

#### ARTICULO 10.º Condiciones más beneficiosas

Se respetaran 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.º 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 convenientes.

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

Siguiendo lo marcado por el 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.

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

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen 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 propios 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.

#### ARTÍCULO 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 encomienden 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 compañeros 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, tuvieren que ser amonestados.

#### ARTÍCULO 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 pueda incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir 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 rige 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 resudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuente con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

#### ARTÍCULO 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.

#### ARTÍCULO 16.- Prestaciones de servicios y viajes

Sin 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 las 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 el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estará a lo acordado por las partes.

#### ARTÍCULO 17.- Puestos de trabajo

Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su Jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien 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, expendrá en los distintos tablones de anuncios las características específicas del puesto, por si 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.

#### ARTÍCULO 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 elegida 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.

#### CAPÍTULO CUARTO

Jornada, Calendario Laboral, Horas de Trabajo efectivo y vacaciones.

#### ARTÍCULO 19.- Jornada

Se establece para cada uno de los dos años de vigencia de este Convenio, una jornada de trabajo efectivo, obligatoria para todo el personal de la Empresa sin excepción, que será el 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 vigente en cada año en cada ámbito territorial de aplicación del Convenio, es decir, el resultado de multiplicar por 5,656 horas diarias por el número de días laborales que figuren en los calendarios laborales oficiales mencionados.

Las jornadas resultantes en cada periodo son respecto a las que se establecieron los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los anexos a este Convenio. No obstante para la confección de los calendarios laborales de los años 1.987 y 1.988, confección que constituirá acuerdo

aparte, se tendrán en cuenta las horas pasadas a cuenta nueva a favor de la Empresa a de los trabajadores, al confeccionar el calendario laboral del año 1.986.

#### ARTÍCULO 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, (cuya duración de acuerdo con las partes se reducirá en una semana durante el segundo año de vigencia, es decir 1.988), y alguna otra fecha que se establezca como festiva se prorrateará para su recuperación, entre los días laborables del año, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal.

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

#### ARTÍCULO 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 esté 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 es 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 Enero 1.987 a 31 de Diciembre de 1.987

Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.987 a 31 de Mayo de 1.987 y 28 de Septiembre de 1.987 a 31 de Diciembre de 1.987.

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

Horario de verano: 1 de Junio de 1.987 a 27 de Septiembre de 1.987.

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 1.988 a 31 de Diciembre de 1.988

Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.988 a 5 de Junio de 1.988 y 26 de Septiembre de 1.988 a 31 de Diciembre de 1.988.

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

Horario de verano: De 6 de Junio de 1.988 a 25 de Septiembre de 1.988

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.

#### B A R C E L O N A Y S E V I L L A

Periodo: 1 de Enero de 1.987 a 31 de Diciembre de 1.987

Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.987 a 31 de Mayo de 1.987 y 28 de Septiembre de 1.987 a 31 de Diciembre de 1.987.

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

Horario de verano: Del 1 de Junio de 1.987 a 27 de Septiembre de 1.987.

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 1.988 a 31 de Diciembre de 1.988

Horario de Invierno: De 1 de Enero de 1.988 a 5 de Junio de 1.988 y 26 de Septiembre de 1.988 a 31 de Diciembre de 1.988.

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

Horario de verano: De 6 de Junio de 1.988 a 25 de Septiembre de 1.988.

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.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a realizar una encuesta entre sus principales clientes, distribuidores, concesionarios y proveedores con el objeto de adecuar si fuese necesario y de acuerdo con los trabajadores, sus horarios y turnos de trabajo.

#### ARTÍCULO 22.- Vacaciones

Se establece un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales en cada uno de los dos periodos 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 alterará 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.

#### CAPÍTULO QUINTO

##### Retribuciones

#### ARTÍCULO 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 el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

a) 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.

b) 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 del citado anexo.

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

#### ARTÍCULO 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 del anexo 2.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna "sueldos mensuales" del anexo 2.

b) 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 del anexo 2.

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

**ARTÍCULO 25.-** Aprendices

Su retribución se contempla en el anexo 3. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

- a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.
- b) 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 correspondiente, así como el I.R.P.F. que igualmente corresponda.

**ARTÍCULO 26.-** Antigüedad

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

**ARTÍCULO 27.-** Bases para pluses

La antigüedad, pluses 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.

**ARTÍCULO 28.-** Complemento pactado

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

**ARTÍCULO 29.-** Retribuciones

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante el primer año de vigencia del mismo, es decir, durante 1.987, son las detalladas en los anexos 1, 2 y 3.

Las retribuciones citadas en los anexos 1, 2 y 3 se obtienen de aplicar el porcentaje del 8% (ocho por ciento) a las que estaban en vigor el día 31 de Diciembre de 1.986. El citado porcentaje del 8% (ocho por ciento) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Prima Convenio, Complemento Pactado.

Durante el segundo año de vigencia del Convenio, es decir, durante 1.988, las retribuciones vigentes al 31 de Diciembre de 1.987, se incrementarán en un punto por encima del índice de precios al Consumo previsto definitivamente por el Gobierno para ese año (I.P.C. + 1%). El porcentaje así obtenido se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma de los conceptos descritos en el párrafo anterior.

**ARTÍCULO 30.-** Revisión salarial

En el caso, de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará el 31 de Diciembre de 1.987, un incremento superior al 6% (seis por ciento) se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el I.P.C. real alcanzado durante el año 1.987 y la mencionada cifra del 6% (Seis por ciento).

Tal incremento en caso de producirse se abonará durante el primer trimestre de 1.988 y con efectos retroactivos del día 1 de Enero de 1.987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, si el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará el 31 de Diciembre de 1.988, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el I.P.C. real alcanzado durante el año 1.988 y el previsto inicialmente como definitivo por el Gobierno.

Igualmente este incremento se abonará durante el primer trimestre de 1.989 y con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 1.988, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial que se pacte para el año 1.989.

**ARTÍCULO 31.-** Pagos Extras

Las pagas reglamentarias de los meses de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, los meses de Junio 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 cada persona tenga asignado.

**ARTÍCULO 32.-** Prima de puntualidad

Se establece una prima de puntualidad el 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 746.-- (SETECIENTAS CUARENTA Y SEIS PESETAS), para el primer periodo de vigencia, es decir, del 1 de Enero de 1.987 al 31 de Diciembre de 1.987.

Para el segundo periodo, es decir, durante el año 1.988, la prima de puntualidad se incrementará en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el artículo 29 de este Convenio.

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 a que pudieran 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.- Tres irregularidades 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.

**ARTÍCULO 33.-** 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 prorrateando durante la vigencia de este Convenio y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina el concepto de "parte proporcional de paga extra de marzo".

**ARTÍCULO 34.-** 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. 1.067.-- (MIL OCHOCIENTAS SESENTA Y SIETE PESETAS), para el primer periodo de vigencia, es decir, del 1 de Enero de 1.987 al 31 de Diciembre de 1.987.

Para el segundo periodo, es decir, durante el año 1.988 la prima de asistencia se incrementará en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el Artículo 29 de este Convenio.

Serán causa 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 Delegación, 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.

**CAPÍTULO SEXTO****Asuntos varios****ARTÍCULO 35.-** 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 simplemente de la misma, se entregará a cada persona el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

#### ARTICULO 36.- 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 crea esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 50 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, durante el primer periodo de vigencia de este Convenio 1 de Enero de 1.987 a 31 de Diciembre de 1.987 su cuantía queda fijada en 280.-- PTAS. (DOSCIENTAS OCHENTA PESETAS), por día. Para el segundo periodo, es decir, durante 1.988, el importe fijado anteriormente se incrementará en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el Artículo 29 de este Convenio.

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 37.- Dietas

Durante el año 1.987, hasta nivel de encargados inclusive, se abonarán como dietas de viaje las cantidades de 2.250.-- (DOS MIL DOSCIENTAS SESENTA PESETAS) por día. La media dieta será de PTAS. 1.138.-- (MIL CIENTO TREINTA 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. 2.530.-- (DOS MIL QUINIENTAS TREINTA PESETAS) y la media dieta en PTAS. 1.265.-- (MIL DOSCIENTAS SESENTA Y CINCO PESETAS). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Durante el año 1.988 las dietas se incrementarán en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el Artículo 29 de este Convenio.

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 38.- Prestaciones en baja por enfermedad o accidente

La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua 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 ómina bajo el concepto "complemento por enfermedad".

#### ARTICULO 39.- Prestaciones por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivará 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 Ptas. 1.664.526.-- (UN MILLON SEISCIENTAS SESENTA Y CUATRO MIL QUINIENTAS VEINTISEIS PESETAS), o tanto alzado y de una sola vez, si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de Mayo de 1.987 y el 30 de Abril de 1.988. Si el derecho al devengo se produce entre el día 1 de Mayo de 1.988 y el 30 de Abril de 1.989, la cantidad anterior se incrementará en el mismo porcentaje previsto para el incremento de salarios del año 1.988 en el Artículo 42 del Convenio.

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

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 recaiga 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 estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo 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 1.987, estando vigentes hasta esa fecha las prestaciones que se indican en el anterior Convenio de Empresa.

#### ARTICULO 40.- Horas Extraordinarias

Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del R.O. 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 trate. 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 extras estructurales son de carácter voluntario.

#### ARTICULO 41.- Asambleas

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

#### ARTICULO 42.- Garantías sindicales

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

#### ARTICULO 43.- 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 ponerle 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.

Convocatoria: 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 hábil actuará con los que existan 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 impedirán 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 (Vigencia 1 de Enero de 1.987)

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 28 DIA	MES DE 30 DIA	MES DE 31 DIA	TOTAL RETRIBUC. MENSUAL	TOTAL RETRIBUC. ANUAL
OFICIAL PRIMERA	2.159	32.084	27.766	25.607	92.536	1.295.904
OFICIAL SEGUNDA	2.085	28.432	24.282	22.177	86.812	1.215.368
OFICIAL TERCERA	2.026	27.707	23.655	21.629	84.435	1.182.090
ESPECIALISTA	2.021	24.727	20.685	18.664	81.315	1.128.410
ESPECIALISTA ALMACEN	2.021	24.727	20.685	18.664	81.315	1.138.410
PEON	1.896	27.500	23.708	21.812	80.588	1.128.232

## ANEXO 2 (Vigencia 1 de Enero de 1.987)

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO CARENCIA INCENTIVO	TOTAL RETRIBUCION MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>				
Jefe de Departamento	80.382	42.938	123.320	1.726.480
Jefe de Primera	79.689	25.846	105.535	1.477.490
Jefe de Segunda	67.374	34.670	102.044	1.428.616
Técnico Organización 1ª	65.552	23.576	89.128	1.247.792
Técnico Organización 2ª	63.321	19.957	86.812	1.215.368
Técnico Organización 3ª	61.358	19.957	81.315	1.128.410
<b>ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de Departamento	80.382	42.938	123.320	1.726.480
Jefe de Primera	72.175	26.464	98.639	1.380.946
Jefe de Segunda	69.470	25.930	95.400	1.335.600
Oficial de Primera	65.552	25.189	90.741	1.270.374
Oficial de Segunda	63.321	23.334	86.655	1.213.170
Grabadora	63.321	23.334	86.655	1.213.170
Auxiliar Administrativo	61.358	19.957	81.315	1.138.410
Secretaría	65.552	25.189	90.741	1.270.374
Viajante	65.552	23.420	88.972	1.245.608
Aspirante Administ. 16 años	43.453	3.906	47.359	663.026
Aspirante Administ. 17 años	53.654	2.244	55.898	782.572
<b>SUBALTERNOS</b>				
Listero	63.321	23.491	86.812	1.215.368
Almacenera	65.552	23.569	89.121	1.247.694
Chefe camión, grúas, aut.	65.552	23.569	89.121	1.247.694
Conductor maquinas aut.	63.321	23.491	86.812	1.215.368
Ordenanza	57.572	23.016	80.588	1.128.232
telefonista	57.572	23.016	80.588	1.128.232
<b>TECNICOS Y TITULADOS</b>				
Ingenieros y licenciados	80.382	42.938	123.320	1.726.480
Peritos	79.689	37.244	116.933	1.637.062
<b>TECNICOS DE TALLER</b>				
Jefe de Taller	79.689	25.846	105.535	1.477.490
Subjefe de Taller	67.374	34.670	102.044	1.428.616
Encargado	72.175	26.464	98.639	1.380.946
<b>TECNICOS DE OFICINA</b>				
Delineante/Dibujante Proy.	67.962	27.190	95.152	1.332.128
Delineante de primera	65.552	23.576	89.128	1.247.792
Delineante de segunda	63.321	23.491	86.812	1.215.368
Auxiliar Calcador	61.506	22.917	84.423	1.181.922
<b>CONTROL DE CALIDAD</b>				
Jefe de Verificación	79.689	25.846	105.535	1.477.490
Verificador	67.374	34.670	102.044	1.428.616

## ANEXO 3 (Vigencia 1 de Enero de 1.987)

CATEGORIA PROFESIONAL	BASE	28 DIA	30 DIA	31 DIA	MENSUAL	ANUAL
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.431	7.291	4.429	2.998	47.359	663.026
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	1.768	6.394	2.858	1.090	55.898	782.572

## 16706 RESOLUCION de 11 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ascensores Sáez Hermanos, S. A.» (ASCENSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ascensores Sáez Hermanos, S. A.» (ASCENSA), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1987, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y de otra por los delegados de personal de la misma, 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 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, 11 de junio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Ascensores Sáez Hermanos, S. A.» (ASCENSA).

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASCENSORES SAEZ HERMANOS, S. A. «ASCENSA»

#### CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º - AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo pactado entre las partes Económica y Social de la Empresa ASCENSORES SAEZ MNOS., S.A. será de aplicación para todo el personal que forme parte de la plantilla de ASCENSA, cualquiera que sea su centro de trabajo dentro del territorio español.

##### Artículo 2.º - AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio comenzará a regir el día 1 de Enero de 1.987 y su plazo de vigencia terminará el 31 de Diciembre del mismo año, prorrogándose de año en año si antes no es denunciado por cualquiera de las partes interesadas, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia o de sus prórrogas, en su caso.

##### Artículo 3.º - RESERVA DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

3.1. Las condiciones más beneficiosas que, en cómputo global, otorguen otros Convenios aplicables dentro del ámbito territorial de un centro de trabajo de la empresa, para el sector del Metal, sustituirán a las del presente Convenio.

3.2 También se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que las del presente Convenio para aquellos trabajadores que las disfrutaran.

##### Artículo 4.º - RESERVA LEGAL.

Las relaciones laborales dentro de la empresa que no queden reguladas por el presente Convenio se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, vigente en cada momento.

##### Artículo 5.º - AMISTIA LABORAL.

Los datos anotados en los expedientes personales durante 1.986 no tendrán efecto en el futuro y se eliminarán de los expedientes.

##### Artículo 6.º - DETERMINACION DEL TRABAJO A REALIZAR.

Dentro de la actividad general de la empresa, consistente en la fabricación, montaje y conservación de aparatos elevadores, las funciones a realizar por cada trabajador serán las correspondientes a su categoría profesional, según la enumeración que de los mismos figuren en la tabla salarial inserta en este Convenio. La definición de las categorías profesionales es la misma que figura en los Anexos de la Ordenanza de Trabajo para Industrias Siderometalúrgicas.

#### CAPITULO II - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

##### Artículo 7.º - JORNADA.

7.1. La jornada de trabajo la que se establece en el Artículo 8.1.

7.2. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjere, por disposición de carácter general, una modificación en dichas jornadas que fuere más favorable para los trabajadores, se estará a lo que en tal norma se estableciere.