

## ANEXO II

## Condiciones básicas de progresión

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo de permanencia mínimo - Años	Vaga	Mérito	Tiempo de permanencia mínimo - Años	Vaga
A	Si	2	Si	Si	-	-
B	Si	2	Si	Si	-	-
C	Si	2	No	Si	2	Si
D	Si	2	Si	Si	2	No
E	Si	1	Si	Si	2	Si
F	Si	-	No	Si	2	No
G	Si	-	Si	Si	-	Si
H	Si	-	Si	Si	-	Si
I	Si	-	Si	Si	-	Si

Nota: Paso de un empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4: cuatro años de Empresa, vacante.

**4338** RESOLUCION de 24 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores.

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 24 de enero de 1991.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores

## XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEDOSA

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.-CEDOSA, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de CEDOSA, representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactos anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado*.-Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materia se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito territorial*.-El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de CEDOSA.

Art. 4.º *Ambito personal*.-El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los Centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3, párrafo c), del Estatuto de los Trabajadores,

desarrollado por el Real Decreto 1382/1985 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto).

Art. 5.º *Ambito temporal*.-El presente Convenio Colectivo entra en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1990, prorrogándose por la tática, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una alteración de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que los sustituya.

No obstante, lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1990.

Art. 6.º *Absorción y compensación*.-Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuvieran repercusiones económicas, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º *Revisión*.

a) Del Convenio: Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

b) Salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE al 31 de diciembre de 1990 respecto a 31 de diciembre de 1989, sea superior al 7,1 por 100, se efectuará un incremento salarial por su diferencia, sobre las tablas en vigor en diciembre de 1989 y con carácter retroactivo al 1 de enero de 1990.

Este incremento salarial se llevará a efecto tan pronto sea conocido el IPC real.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal*.-Las comunicaciones o notificaciones al personal, deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

## CAPITULO II

## Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales*.-CEDOSA ha adoptado para clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal, el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo basándose en el manual de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del manual de valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Las estipulaciones de este capítulo no afectarán al personal no valorado (fuera de valoración).

Art. 10. *Puntuación*.-La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas, que siempre son de carácter funcional y no personal, y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los valores absolutos correspondientes a cada factor, deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada ocupación o nivel de ocupación, y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

Art. 11. *Grados*.

A) Clases de grados.

Grado directo. Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grado	Puntos	Grado	Puntos
1	18	11	117 a 132
2	18 a 24	12	133 a 149
3	25 a 32	13	150 a 167
4	33 a 41	14	168 a 186
5	42 a 51	15	187 a 206
6	52 a 62	16	207 a 227
7	63 a 74	17	228 a 249
8	75 a 87	18	250 a 272
9	88 a 101	19	273 a 296
10	102 a 116		

Modificadores de grado.-Son aquellos incrementos de grado que aparecen en el apartado B) de este artículo.

Grado final.-Es el que se considera a efectos de pago, y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones de trabajo especiales señaladas en el artículo 10 sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grado.

## 1. Por condiciones ambientales.

1.1 Los puestos desarrollados en talleres tendrán un grado más sobre el grado directo.

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, etc.), que no sobrepasando un límite normal tolerable sean propios de los puestos de trabajo que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

1.2 Los puestos excesivamente penosos, tóxicos o peligrosos, tendrán un descanso de treinta minutos durante la jornada.

1.3 Los puestos en que concurren dos de las circunstancias anteriores tendrán un descanso de cuarenta y cinco minutos durante la jornada.

1.4 Los puestos en que concurren las tres circunstancias anteriormente indicadas tendrán un descanso de sesenta minutos durante la jornada.

La existencia de estas situaciones excepcionales tendrá que ser establecida por los Organismos oficiales competentes.

Caso de presentarse estas situaciones el propio carácter de excepcionales obligará a la Empresa a estudiar y aplicar las medidas correctoras pertinentes.

La desaparición de las situaciones excepcionales a que se hace referencia implicará también la de los descansos supletorios concedidos por las mismas.

## 2. Por trabajos en el exterior.

2.1 Los puestos concebidos para realizar las funciones habitualmente en el Centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en el Centro de trabajo.

2.2 Los operarios con salidas esporádicas no previsibles para desarrollar fuera del Centro de trabajo funciones similares a las efectuadas habitualmente en el Centro de trabajo, tendrán un grado más, transitorio, durante su periodo de salida.

## 3. Por jefatura de equipo.

Los operarios en funciones de Jefe de equipo tendrán un grado más sobre el grado directo del máximo operario a sus órdenes, y si ya lo tuviera, un grado más. Este modificador de grado por condiciones especiales de trabajo será eliminado cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

Art. 12. *Información sobre valoración.*—Se comunicará al personal por escrito, con copia al Comité, a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificadores, que, deducido de su valoración, le corresponde. Asimismo, se le entregará copia íntegra de la descripción genérica que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo. Esta misma información será comunicada a quien cambie de puesto de trabajo con carácter fijo.

Art. 13. *Puestos de trabajo de nueva creación.*—Para todo puesto de trabajo de nueva creación, será requisito imprescindible, antes de ocuparlo, que disponga de la descripción correspondiente con el grado, categoría profesional y nivel que le corresponda.

Eventualmente, cuando la nueva ocupación requiera un periodo de consolidación, se entregará una hoja de descripción provisional, que deberá ser canjeada por la definitiva en un plazo no superior a tres meses.

Art. 14. *Confirmación de las valoraciones.*—Efectuada la valoración definitiva de un puesto de trabajo, con sus distintos niveles, y una vez ocupado dicho puesto con los requisitos estipulados, la valoración tendrá carácter provisional durante un periodo de seis meses.

Art. 15. *Revisión por modificación de la ocupación.*—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada variasen en términos tales que afectasen a cualquiera de los factores puntuables, se podrá plantear su revisión. Se tendrá en cuenta esta variación si está consolidada, o, al menos, se viene realizando periódicamente.

Esta variación, en caso de duda, podrá ser comprobada «in situ» por los miembros permanentes del Comité de Valoración.

Art. 16. *Reclamación sobre valoración.*—Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo, o solicitar su revisión, el productor afectado o el mando correspondiente con poder bastante para ello, siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

Modificación de las condiciones de trabajo o contenidos del mismo.

No estar conforme con el grado y categoría asignados al puesto, siempre que no hayan transcurrido seis meses, desde la fecha de su valoración.

Las reclamaciones de la revisión de la descripción del puesto de trabajo, del grado de valoración y de la categoría profesional, con copia al Comité de Valoración, se plantearán a través de las siguientes instancias:

1. Por escrito a la línea jerárquica que deberá acusar recibo y con copia al Comité de Valoración, con los motivos en que se funda su reclamación.

2. Desestimada la reclamación por la Oficina de Valoración o transcurridos quince días de su presentación sin respuesta, el Comité de Valoración, en un plazo igual, lo estudiará y resolverá.

Si en la revisión de la reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegasen a un acuerdo, podrán efectuar el estudio «in situ» del puesto a revisar y/o la comparación con un puesto similar. En este último caso, la comparación puede, eventualmente, afectar a cualquiera de los dos puestos comparados, e incluso a los dos.

La resolución que se tome en el Comité de Valoración será comunicada por escrito al interesado, con indicación de las razones de dicha resolución.

3. La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración, tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le corresponda ante la jurisdicción laboral competente.

Para ejecutar estas acciones, será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo o bien los plazos señalados en el mismo.

4. La retroactividad que pueda corresponder al interesado, se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Art. 17. *Clasificación profesional.*—Todas las ocupaciones de CEDOSA en los distintos niveles de las mismas, tendrán asignada una de las categorías profesionales que se relacionan en el anexo número II del presente Convenio.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, de conformidad con el cuadro que se adjunta.

El resto de las categorías se definirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en el Convenio de industria siderometalúrgica de Madrid.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo, no podrá nunca servir de base ni dará derecho para que las personas que actualmente tengan asignada una determinada categoría profesional, soliciten y obtengan el grado mínimo fijado en las tablas anteriores para la misma.

## GRADOS DIRECTOS

	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
Peones ordinarios .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P	P
Especialistas varios .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	E	E	E
Carpintero, Albañiles, Fontaneros, Pintores, Rect. y Cerrajeros .....	-	-	-	-	-	-	-	-	1. <sup>a</sup>	-	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	E	E	E
Resto profesiones Obrero .....	-	-	-	-	-	-	-	1. <sup>a</sup>	-	2. <sup>a</sup>	-	3. <sup>a</sup>	-	-	-
Administrativos .....	-	-	-	-	-	-	1. <sup>a</sup>	-	-	-	2. <sup>a</sup>	Aux.	Aux.	Aux.	-
Técnicos Laboratorio .....	-	-	-	-	-	-	1. <sup>a</sup>	-	-	-	2. <sup>a</sup>	Aux.	Aux.	Aux.	-
Técnicos de Organización .....	-	-	-	-	-	-	TO. 1. <sup>a</sup>	-	-	-	TO. 2. <sup>a</sup>	Aux.	Aux.	Aux.	-
Técnicos de Oficina .....	-	-	-	-	-	-	D. 1. <sup>a</sup>	-	-	-	D. 2. <sup>a</sup>	C	C	C	-
Técnicos de Taller .....	IT.	-	MT.	-	M. 2. <sup>a</sup>	-	Enc.	-	Cap.	-	-	-	-	-	-

Art. 18. *Garantía de grado y categoría.*—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto inferior de valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario.

Art. 19. *Opción para el personal «no valorado».*—El personal que en la actualidad está incluido en la nómina de «no valorados», excepto personal a incentivo, podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal «valorado». Es potestativo de la Dirección de la Empresa conceder este paso a quienes su retribución sea superior a la del grado 17.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicar será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

El personal «No valorado» podrá presentarse, si lo desea, a los concursos-oposición que se convoquen, rigiéndose, caso de ganarlos, por las condiciones laborales y económicas del puesto convocado. Queda excluido el personal contratado a sueldo más incentivo, para ocupar un puesto de «Valorado» de idéntica o semejante función.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

**Art. 20. Sistema de medida de trabajo.**—En el ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Dirección de la Empresa, CEDOSA podrá escoger los sistemas de medida y organización que considere más apropiados, y, para su implantación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo puesto de fabricación deberá existir la hoja de proceso, sin que la eventual falta de esta hoja pueda justificar la negativa a realizar el trabajo. No será objeto de sanción el operario que, a falta de hoja de proceso, no alcanzase los toques previstos teóricamente y aún pendientes de consolidación e inclusión en dicha hoja de proceso.

**Art. 21. Actividad mínima exigible.**—Es la que en el sistema de medida de trabajo MTM, corresponde a la actividad 100.

Los tiempos de aplicación serán los reseñados en la tabla «Medidas de Tiempos de los Métodos» (MTM), expresándose en UMT. (1 UMT = 0,00001 horas).

El periodo de adaptación es el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima exigible o normalizada, el tiempo de adaptación será el estrictamente necesario, durante el cual el trabajador deberá alcanzar el 80 por 100 de la actividad mínima exigible como media.

En cuanto a los suplementos constantes recogidos por la OIT, el 4 por 100 de fatiga queda incluido en el ciclo de trabajo, y el 7 por 100 de necesidades personales (se igualan hombre y mujeres), se aplicará según las posibilidades de cada caso y de acuerdo a las facultades de organización de la Empresa.

Las paradas existentes de diez y nueve minutos procedentes del suplemento global del 4 por 100, se agruparán en una sola parada de catorce minutos, trasvasando el resto (cinco minutos), a la pausa del bocadillo (quince minutos), con lo que ésta tendrá una duración total de veinte minutos (quince minutos más cinco minutos).

En aquellos puestos cuyos suplementos variables excedan del 4 por 100 establecido, se aplicará dicho exceso.

**Art. 22. Garantía de actividad y saturación.**—Todo trabajador estará ocupado durante toda la jornada, salvo el tiempo razonablemente empleado en sus necesidades personales y a desarrollar, al menos, la actividad mínima exigible, según se establece en el artículo 21 de este Convenio, con excepción de que la desocupación no fuera imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación y cuando coyunturalmente no exista trabajo, se podrá encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador.

**Art. 23. Vales de trabajo.**—Todo productor de CEDOSA que trabaje mediante sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, las horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo tardado.

Estos vales deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

**Art. 24. Revisión de tiempo y proceso de trabajo.**—CEDOSA podrá revisar los procesos y/o los métodos de trabajo, y por consiguiente, los tiempos resultantes, para adaptarlos a las exigencias correctas de rendimiento y actividad previstas en este Convenio, y en base a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO IV

#### Movilidad del personal

**Art. 25. Se entiende por movilidad o rotación interna.**

- Los cambios de puestos y traslados.
- Los ascensos.

**Art. 26. Cambios de puestos y traslados.**—Son cambios de puesto, los cambios de funciones, con cambio o no de emplazamiento físico dentro del centro de trabajo.

Si el cambio de emplazamiento rebasase los límites del centro de trabajo, se considerará traslado.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- Por duración en:

Provisionales.  
Definitivos.

- Por la causa en:

Por voluntad del trabajador  
Por necesidades del servicio.  
Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.  
Por promoción y ascenso.

**Art. 27. Cambios provisionales.**

1.º Los que sean por tiempo inferior a cuatro meses.

2.º Los originados por sustitución en caso de licencia por Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

**Art. 28. Gestión y retribución de cambios provisionales.**—El Jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como las causas de la misma.

Cuando este periodo de provisionalidad termine, el Jefe lo comunicará, también por escrito, a la Oficina de Personal, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiera, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto, y por los días efectivamente trabajados en cada periodo mensual, salvo que el cambio de puesto haya durado menos de cinco días laborables, en cuyo caso no origina derecho a cobro de ninguna diferencia de retribución.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos cuatro meses el trabajador continuará en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza que se deberá cubrir según las normas establecidas.

Igualmente se hará por aplicación del artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, si un trabajador ocupara el puesto de grado y categoría superior durante un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años.

Lo indicado en los párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2.º del artículo 27.

**Art. 29. Causas para efectuar cambios provisionales.**—La Dirección de la Empresa, supuesta la capacitación y de acuerdo con criterios objetivos, podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo (entendiéndose los periodos de provisionalidad los señalados en el artículo 27), a cualquier trabajador, procurando en cuanto al grado de la persona trasladada, que sea el mismo, superior e inferior, en este orden, al del puesto a ocupar provisionalmente.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal del puesto de trabajo por causas de fuerza mayor, suficientemente demostrada, no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o compensación, o para evitar grandes males.

**Art. 30. Cambios definitivos.**—Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo, con carácter permanente, una vez cubiertos los periodos de provisionalidad, si los hubiera.

Los cambios definitivos lo serán por:

- Los producidos por disminución psicofísica.
- Los ascensos.
- Los producidos por las causas del artículo 36.

**Art. 31. Cambios por disminución psicofísica.**—Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica, será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y otros facultativos que éste designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social, o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo.

Será considerado «personal disminuido», siempre que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

Los afectados por una disminución de la capacidad física y psíquica que les impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

Los que, aun pudiendo desempeñar las tareas del puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades, no puedan desarrollarlas de una forma duradera y continua, y que es necesaria para mantener los ritmos de producción y actividad. En estos casos, el cambio tendrá el carácter de provisional, en tanto se mantengan las condiciones que lo produjeron.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá libremente trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y

categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

Será de aplicación lo establecido en este artículo a las trabajadoras en estado de gestación en aquellos casos, suficientemente demostrados, en que su estado dé lugar a una disminución para el desarrollo del puesto de trabajo. Transcurrida esta situación, se reincorporará a su puesto de trabajo.

Art. 32. *Ascensos*.—Se establece, para el presente Convenio Colectivo, el principio de aptitud y capacidad como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- Ascensos por antigüedad (artículo 33).
- Ascensos por concurso-oposición (artículo 34).
- Ascensos por libre designación de la Empresa (artículo 35).

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

Art. 33. *Ascensos por antigüedad*.—Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con las personas que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior, pero de la misma rama de actividad (eléctrica, electrónica, administrativa, etc.), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionaría el que le siga en antigüedad en la Empresa.

En el caso de que no exista nadie del grado inmediatamente inferior, podrán optar los del grado siguiente.

Los periodos de prueba serán:

Peones y Especialistas: Treinta días.  
Profesionales de oficio, Subalternos, Administrativos: Sesenta días.  
Técnicos no titulados: Noventa días.

La prueba de aptitud se realizará en general, en el propio puesto, salvo que una duda razonable sobre la aptitud del candidato aconseje realizar un examen previo.

La prueba práctica en el propio supuesto no se dará por terminada con carácter negativo, si no ha sido intentada, al menos, durante un 25 por 100 del periodo de prueba establecido, con un mínimo de quince días.

Art. 34. *Ascensos por concurso-oposición*.—La aptitud y capacidad para un nuevo puesto se determinará mediante concurso-oposición, que podrá incluir exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Estas pruebas, salvo las médicas, no serán eliminatorias.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica.

Cuando un cursillo vaya a tener este carácter de obligatoriedad para promoción, deberá hacerse constar así en su convocatoria. Serán exceptuados de haber asistido a este cursillo quienes acrediten haber realizado el mismo u otro equivalente en un centro exterior.

Para mayor garantía de que una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establece un periodo de prueba de tres meses.

Art. 35. *Ascensos por libre designación*.—Se cubrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad, o el desempeño de cargos de especial reserva y/o confianza. Estos puestos son los de Secretaría de Dirección, Cajeros, Programadores de Informática, Chófer de Dirección General, y aquellos otros que, eventualmente, pudieran acordarse en el Comité.

Se establece un periodo de prueba de seis meses.

La eventual convocatoria de concurso para cubrir algunos de estos puestos, supone renunciar por parte de aquella a su derecho de libre designación para este caso.

Art. 36. *Causas para no realización de concurso-oposición*.—No se realizará concurso-oposición cuando se efectúen cambios por las causas que se indican seguidamente:

- En los cambios establecidos en los artículos 31, 33 y 35.
- Que el puesto de trabajo se pueda cubrir por algún trabajador con la categoría y retribución asignadas a dicho puesto y que estuviera en situación de disponible, o trabajando en otro nivel inferior, sin que, en ningún caso, implique promoción.
- Que hubiera personal examinado y aprobado, según las circunstancias que se citan en el artículo 37.
- Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando median estas circunstancias, se tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad, por este orden, de acuerdo con criterios objetivos.

Art. 37. *Realización de los concursos*.—Para efectuar los concursos, se seguirán las siguientes normas:

1.<sup>a</sup> Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se anunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando los siguientes extremos:

Denominación del puesto.  
Categoría y nivel de retribución.  
Materias que servirán de base al examen.

Plazo de presentación de solicitudes.

Ponderación a aplicar al conjunto de las pruebas psicotécnicas, médicas, teóricas y/o prácticas que vayan a ser aplicadas. La ponderación aplicada a cada una de las pruebas en ningún caso podrá exceder del 50 por 100 del total, salvo en algunos casos concretos y de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha del examen, publicando también al mismo tiempo la hoja de descripción de funciones del puesto convocado.

El Comité participará en todo proceso, a partir del momento de la realización del examen.

Por el Departamento de Valoración-Formación, se publicará, en la misma fecha de la convocatoria, una relación de temas generales o específicos de las materias del examen. A partir de esta relación de temas, se preparará un cuestionario de preguntas, con las cuales se formarán, al menos, tres lotes, que serán sorteados en el momento de la realización del examen.

2.<sup>a</sup> Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados, con la única limitación de que sea fijo en plantilla.

3.<sup>a</sup> La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

4.<sup>a</sup> La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de las puntuaciones conseguidas en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

5.<sup>a</sup> Los participantes que resultasen aptos, serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

6.<sup>a</sup> Si en el examen hubiesen resultado aptos más candidatos que los puestos a cubrir, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo, y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar, por tanto, la plaza a concurso.

7.<sup>a</sup> Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité en cualquier caso.

8.<sup>a</sup> Si resuelto un concurso no resultase apto ninguno de los candidatos, la Empresa ocupará el puesto dando preferencia al mejor calificado en el concurso que haya obtenido, al menos, un 75 por 100 de la puntuación mínima exigida en cada prueba. En cualquier caso, si pasado un periodo de prueba de dos meses no resultara definitivamente apto, la Empresa procederá a cubrir el mismo por libre designación.

9.<sup>a</sup> Los trabajadores que hayan ganado la plaza, tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirlos en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

Art. 38. *Efectividad del ascenso*.—En los supuestos previstos en los artículos anteriores, el cambio de categoría no se confirmará hasta que hayan terminado satisfactoriamente los periodos de prueba establecidos en cada caso.

En todos los casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de la ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad, con comunicación al interesado de las causas para esta decisión.

Todas las personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este artículo, pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

## CAPITULO V

### Régimen de trabajo

Art. 39. *Número de horas de trabajo anuales*.—Durante la vigencia de este Convenio, el número de horas/año a trabajar por todo el personal será el siguiente:

Personal con jornada partida: 1.798 horas.  
Personal con jornada continuada: 1.756 horas.

Dichas horas totales estarán repartidas de lunes a viernes, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que estén excluidos de esta limitación, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones legales.

Dentro del cómputo anual, en el caso de personal con jornada continuada, se incluyen los quince minutos diarios que, como periodo de descanso, se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, podrán pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso, repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo, son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencias, etc.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada Centro es facultad de la Dirección, que la fijará de acuerdo a las disposiciones vigentes, previa intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia de este Convenio, serán de treinta días naturales, que se disfrutarán según se acuerde al confeccionar el calendario laboral.

En los casos de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con el Comité de Empresa.

En los demás casos, la fecha del disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales, procurando que, salvo acuerdos y/o imposibilidad, se puedan disfrutar entre los meses de junio a septiembre y sean ininterrumpidas y rotativas.

En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Art. 41. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, de acuerdo con el Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, en su caso, se establecerá el calendario laboral, para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma que se obtenga el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

El Área Industrial trabajará doscientos veintitrés días laborables. Después de las vacaciones, y en el supuesto de que la carga de trabajo lo exigiera, no se efectuarán puentes durante el último cuatrimestre.

El disfrute del tiempo equivalente a los mismos, se negociará cada año con la Empresa. Pudiéndose compensar por la 5.ª semana de vacaciones.

Art. 42. *Licencias.*—CEDOSA concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien alguna de las causas siguientes:

1.ª Por tiempo de tres días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos, enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento o justificación fehaciente en otro caso), de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborables según calendario de la Delegación de Trabajo, sin computar los sábados.

Las licencias indicadas para los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica, podrán ser utilizadas de forma fraccionada en casos justificados.

2.ª Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

3.ª Por tiempo de un día en caso de operación que no necesite internamiento (en caso de cónyuge, hijos o padres).

Cuando los casos indicados en los puntos 1.ª, 2.ª y 3.ª impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrá un día más sobre lo previsto.

4.ª Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual, en el día que se realice la mudanza.

5.ª Por tiempo de dieciocho días naturales en caso de matrimonio. Este período podrá ampliarse doce días naturales sin carácter retributivo.

6.ª Por el tiempo indispensable en el cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia, si existiese.

7.ª Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo invertido por el trabajador cuando asista a consultas médicas fuera de la Empresa.

La ausencia para este fin, será por el tiempo estrictamente necesario. En todos los casos deberá justificarse documentalmente la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo, así como la hora, fecha, firma y sello del Facultativo o Centro que prestó la asistencia.

8.ª Los trabajadores tendrán el mismo derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de media hora en la jornada normal, no sólo para lactancia, sino también para atender a sus hijos menores de nueve meses, aunque no fuera por lactancia.

9.ª Permisos no retribuidos: En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se concederán licencias por el tiempo que se precise, sin percepción de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

10. Las trabajadoras, con motivo del parto, tendrán los derechos a los que hace referencia la Ley 3/1989 («Boletín Oficial del Estado» de

8 de marzo), y en especial a una suspensión de sus trabajos durante dieciséis semanas.

Art. 43. *Faltas y sanciones.*—En cuanto a la tipificación y calificación de las faltas se estará a lo que se establece en los artículos 43, 46 y 47 del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Madrid.

En cuanto a las sanciones, a lo siguiente:

Faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.  
Despido.

En lo referente a faltas de puntualidad no justificadas, su calificación será la siguiente:

Faltas leves:

De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

Faltas graves:

Más de cinco faltas de puntualidad durante el período de un mes.

Faltas muy graves:

Más de 13 faltas de puntualidad cometidas durante el período de seis meses o más de 24 durante un año.

Los descuentos por retrasos se computarán de 10 en 10 ch.  
Prescripción de las faltas:

Faltas leves, a los diez días.  
Faltas graves, a los veinte días.  
Faltas muy graves, a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 44. *Estructura de la retribución.*—La retribución en CEDOSA está dividida en los siguientes conceptos:

Devengos salariales.  
Devengos extrasalariales.

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de CEDOSA y su equiparación con los definidos en el Decreto 2380/1973, son los siguientes:

1. Sueldo de calificación.

1.1 Salario base más incentivo y ambientales, si los hay.

2. Complementos.

2.1 Personales.

a) Antigüedad.

2.2 Del puesto de trabajo.

a) Penoso, tóxico o peligroso (incluido en salario de calificación, si los hay).

b) Nocturnidad.

c) Plus de tarde.

2.3 Por calidad o cantidad.

a) Incentivo a la producción (incluido en el salario de calificación).

b) Horas extraordinarias.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes.

a) Pagas de vacaciones y Navidad.

b) Pagas de abril.

B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:

Premio de antigüedad de veinticinco años.

Plus de distancia.

Plus complementario de ayuda familiar.

Dietas.

Conceptos incluidos como prestaciones sociales.

**Art. 45. Carácter de las retribuciones.**

1. Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactadas para cada año de trabajo efectivo. A efectos de proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuido ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.

2. Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo por tanto sobre los devengos del trabajador las variaciones del IRPF y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que estén a su cargo.

3. Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independiente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará en una sola vez al mes, salvo las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

**Art. 46. Pago de nómina mensual.**—Las pagas ordinarias comprenderán los siguientes conceptos, por importe mensual:

Sueldo de calificación.  
Antigüedad.

Además de estos conceptos se abonará, a quienes proceda, los siguientes:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario CEDOSA, salvo en la paga correspondiente al mes de vacaciones, que el abono pasará al mes siguiente.

Plus de trabajos nocturnos y de tarde.

Plus de distancia.

Plus de ayuda familiar.

Plus complementario de ayuda familiar.

En supuestos necesarios y excepcionales, la Empresa podrá conceder anticipos hasta el máximo de una mensualidad.

**Art. 47. Pagas extraordinarias.**—CEDOSA hará efectivas tres pagas de una mensualidad cada una, a cobrar en los meses de abril, julio y diciembre, respectivamente, al personal incluido en la nómina.

Estas pagas comprenderán los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación mes.

Antigüedad mes.

Las pagas de julio (vacaciones), y diciembre (Navidad), se prorratearán cada una de ellas por el semestre natural correspondiente y en proporción al tiempo trabajado en el mismo. La paga de abril se prorrateará en proporción al tiempo trabajado durante el año de su paga.

Durante el mes de octubre se hará efectiva una paga de 41.677 pesetas, que para años sucesivos podría ir condicionada a la consecución de objetivos en calidad, reducción de absentismo, reducción de costes de administración, etc.

**Art. 48. Descuentos por ausencias no retribuidas.**—Las horas correspondientes a estos períodos se descontarán de la retribución, calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

**Retribución año**  
Horas año

en la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

**Art. 49. Sueldo de calificación.**—Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada y que sirve de base, además, para el cálculo de:

Plus de trabajos nocturnos y de tarde.  
Premio de antigüedad de veinticinco años.  
Antigüedad.

Su importe figura en las tablas.

**Art. 50. Horas extraordinarias.**—El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente. A esta base se añadirán los siguientes recargos:

Para las realizadas en días laborables, 75 por 100.

Para las realizadas en sábados, domingos y festivos y nocturnos, 125 por 100.

Se considerarán horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

Se asimilarán a domingos y festivos los días libres asignados en sustitución de los anteriores a aquellos trabajadores que por su función así se requiera.

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes manifiestan la necesidad y conveniencia de que se pacte la compensación de la mayor parte de las horas extraordinarias por un tiempo equivalente a 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Los períodos compensatorios aludidos podrán tomarse en las horas y días que entre las partes se acuerde. Cuando las horas a compensar sean realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos, la compensación será de 1,5 horas por cada hora extraordinaria.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente al Comité información detallada sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

En casos especiales se informará previamente a la Representación Social de la realización de las horas extraordinarias.

**Art. 51. Nocturnidad y plus de tarde.**—Nocturnidad: Se aplicará este plus a aquellos trabajadores a los que corresponda, de acuerdo con las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30 por 100 del sueldo hora, calculado por la fórmula:

**Sueldo de calificación año**  
Horas año

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

**Plus de compensación de jornada de tarde.**—Se aplicará este plus a quienes presten sus servicios en jornada fija completa de tarde. Quedan excluidos por tanto del plus de tarde como de nocturnidad, los Porteros Corretornos, para quienes existe un régimen especial.

El importe y base de aplicación será del 15 por 100 del sueldo/hora, calculado por la fórmula:

**Sueldo de calificación año**  
Horas año

Este plus se abonará por días y horas efectivamente trabajadas.

Asimismo, para todos los trabajadores que presten sus servicios en el Area Industrial, la Empresa abonará por día efectivo trabajado 82 pesetas en concepto de plus complementario de distancia.

**Art. 52. Antigüedad.**—Todos los trabajadores de CEDOSA tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicio, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y desde el 1 de julio para los ingresados en el segundo. El importe de cada quinquenio es el 5 por 100 del salario de calificación.

**Art. 53. Plus complementario de ayuda familiar.**

A) El plus complementario de ayuda familiar será el indicado a continuación:

**Importes brutos**

Grado	Pesetas año por hijo	Pesetas mes. por hijo
3	42.696	3.588
4	35.580	2.965
5	28.464	2.372
6	21.348	1.779
7	14.232	1.186
8	7.116	593

Este plus se abonará a los perceptores de la ayuda familiar por hijos, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción.

B) Este complemento de ayuda familiar por hijos lo seguirán percibiendo quienes hasta la fecha lo tengan reconocido por Convenios anteriores. Asimismo, se reconocerá el derecho a esta percepción a quienes en el futuro declaren nuevos hijos, cuya fe de nacimiento sea posterior al 1 de enero de 1987, salvo en los casos de viudedad, divorcio, separación legal o abandono de familia.

**Art. 54. Beneficios.**—No ha lugar a retribuciones separadas por este concepto, aunque así fueran establecidos por disposiciones legales o reglamentarias, por estar englobada en el sueldo de calificación y complementos.

**Art. 55. Retribución en domingos, festivos y licencias.**—No ha lugar la retribución separada por estar englobada en el sueldo de calificación.

**Art. 56. Tóxico, penoso, peligroso.**—No se aplicarán pluses por estos conceptos, por haberse tenido en cuenta al calcular el nivel de retribución de los puestos que puedan estar afectados por ello.

**Art. 57. Retribución en periodo de vacaciones.**—No ha lugar a una paga separada, ya que en el mes en que las vacaciones se disfrutan el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

**Art. 58. Retribución en periodo de baja por incapacidad laboral o accidente.**

1.º CEDOSA complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja.

Salario de calificación bruto.  
Antigüedad bruta.  
Plus complementario de ayuda familiar bruto.

Según el porcentaje de absentismo de cada mes natural, las bajas que se produzcan en el mes por los conceptos indicados se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el mes	Retribución en el propio mes corregida en el siguiente
Hasta el 4,25 por 100 .....	100 por 100.
Más de 4,25 por 100 y hasta el 5,25 por 100 .....	85 por 100 primeros veinte días. Resto, 100 por 100.
Más de 5,25 por 100 y hasta el 6,25 por 100 .....	Cero por primer día, 85 por 100 del segundo al veinte días. Resto, 100 por 100.
Más de 6,25 por 100 .....	No se abonará ninguna prestación complementaria.

A los efectos del cálculo del tanto por ciento del absentismo, no se computarán los períodos de ILT por maternidad ni las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

Las vacaciones se interrumpirán exclusivamente en los casos y por los días de hospitalización, fehacientemente acreditada.

El trabajador deberá disfrutar los días correspondientes a la hospitalización a continuación del período vacacional, y en todo caso antes de finalizar el año en curso.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100 por 100 del salario computable para accidente y enfermedad profesionales.

2.º No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad podrá completar su percepción hasta el 95 por 100 de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirmada como necesaria por el Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los trabajadores implicados deberán someterse a los reconocimientos o pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos del Servicio Médico u otros facultativos contratados podrán visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones, ya que, en otro caso, o si por los facultativos no se considerase la baja del trabajador como justificada, éste percibirá únicamente lo que en situación de ILT abona la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo respecto a esta calificación, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

La simulación de enfermedad o accidente, y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja, se considerarán faltas muy graves.

Art. 59. *Plus de distancia.*—Para todos los trabajadores que residan fuera del casco urbano, éste consistirá en el 100 por 100 del costo mínimo real al 1 de enero 1990, en transporte colectivo, desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el Centro de trabajo.

Este plus se percibirá desde la fecha que cause su derecho. En el caso de las delegaciones y personal con jornada partida, sin posibilidad de usar el comedor, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colectivos en cada caso, o antes, si hubiera modificación de precios significativa.

Art. 60. *Premio de veinticinco años de servicio.*—El importe de este premio consistirá en el 25 por 100 del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a cada trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

Art. 61. *Gastos de viaje al servicio de la Empresa.*—Todo el personal que viaje y se desplace por cuenta de la Empresa, percibirá una cantidad fija como dieta destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención.

Esta dieta, para el personal cuyas condiciones económicas quedan regidas por este Convenio, será de 6.960 pesetas y su liquidación, según los conceptos de utilización, será la siguiente:

Desayuno: 3,2 por 100.  
Comida: 20,6 por 100.  
Cena: 17,8 por 100.  
Hotel: 58,4 por 100.

Si, excepcionalmente, las dietas resultasen insuficientes el exceso será abonado por la Empresa previa justificación.

Los viajes serán siempre por cuenta de la Empresa, y, cuando se empleen transportes públicos colectivos, se facilitará billete de primera clase (turista en avión).

Si se ha convenido que el desplazamiento se realice en automóvil propiedad del empleado, se liquidará el viaje a razón de 25,9 pesetas/kilómetro.

Tanto el valor de la dieta como el del kilometraje, se actualizarán cuando las circunstancias lo aconsejen.

## CAPITULO VII

### Prestaciones sociales

Art. 62. *Créditos al personal.*—CEDOSA concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

a) Para vivienda: Préstamos por un importe de hasta 1.000.000 de pesetas, con un interés del 6 por 100, que se amortizará descontando en las pagas mensuales una cantidad que corresponda al 12 por 100 del salario (calificación más antigüedad), salvo que el peticionario desee pagarlo en un plazo menor, y por una inversión total máxima para este tiempo de préstamos de 38.803.000 pesetas.

b) Para necesidades diversas: Préstamos de hasta 300.000 pesetas con un interés del 6 por 100, que se amortizará descontando en cada paga una cantidad que corresponda, como mínimo, a 8 por 100 del salario de calificación mensual, y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de 7.716.000 pesetas.

c) Los fondos previstos para 1990 en concepto de préstamos, se podrán permutar, sin que, en ningún caso, rebase la cifra total concedida.

d) Condiciones generales para su concesión.

Los préstamos se solicitarán por escrito a la Dirección de Asuntos Sociales, indicando el destino de los mismos.

La propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla.

Los préstamos de vivienda deberán ser justificados en cualquier caso.

Para la concesión de los préstamos se tendrá en cuenta que el trabajador, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de electrodomésticos y televisión, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25 por 100 de su retribución/mes.

Art. 63. *Comedores.*—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en la fábrica comedores de la Empresa en los que el personal de la misma puede efectuar, si lo desea, la comida de mediodía, cuyo precio será de 190 pesetas.

A partir de esta fecha, el precio se revisará según los índices de revisión de los salarios.

Los precios de cafetería y bebida se actualizarán cuando las circunstancias del mercado lo aconsejen, informando previamente al Comité de Empresa.

Art. 64. *Economatos.*—En los Centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se concertará este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados ajenos a la Empresa.

Art. 65. *Ayuda de estudios.*—Por un importe de 5.137.500 pesetas, para el conjunto de las ayudas de estudios, tanto para los hijos de los trabajadores, como para los propios trabajadores.

La administración y concesión de esta ayuda será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, de acuerdo con el Reglamento de Becas, que dicho Comité deberá, en su caso, actualizar.

El Comité de Prestaciones Sociales, juntamente con la Dirección, podrá estudiar durante la vigencia de este Convenio la utilización de estos fondos a otras acciones formativas/sociales.

Art. 66. *Formación.*—En relación con el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, CEDOSA se compromete a desarrollar al máximo los sistemas de formación y entrenamiento necesarios, así como su adaptación a las nuevas tecnologías, sin más limitación que las meramente funcionales y/o económicas.

De esta acción formativa se dará cuenta previamente al Comité de Empresa (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores).

Igualmente, y canalizadas por la Comisión de Prestaciones Sociales, se estudiarán las alternativas formativas que se planteen.

La Empresa gestionará ante los Organismos e Instituciones competentes las subvenciones orientadas a diversas acciones formativas.

Art. 67. *Pensiones complementarias.*—La entrada en vigor del Plan de Pensiones, al que hace referencia la Ley 8/1987 y el Real Decreto 1307/1988, supondrá la extinción simultánea del sistema complementario al que se refiere el anexo I del XI Convenio para el personal en activo.

Para el personal pasivo le será de aplicación el anexo del XII del Convenio Colectivo de CEDOSA.

Art. 68. *Seguro de vida colectivo.*—CEDOSA tiene concertado un seguro de vida colectivo para sus productores, cuya aceptación es

voluntaria por los mismos. La prima correspondiente a las primeras 150.000 pesetas de cada capital individual es íntegramente abonada por la Empresa, y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente son las que figuran en el cuadro siguiente:

Grado (valorados)	Capital asegurado Miles de pesetas	Cuota mensual Pesetas
3	1.680	765
4	1.710	780
5	1.760	805
6	1.810	830
7	1.860	855
8	1.920	885
9	1.980	915
10	2.050	950
11	2.130	990
12	2.210	1.030
13	2.300	1.075
14	2.410	1.130
15	2.520	1.185
16	2.630	1.240
17	2.740	1.295
18	2.860	1.355
19	3.000	1.425

## CAPITULO VIII

### Disposiciones generales

Art. 69. *Servicio militar.*—A partir de la firma de este Convenio, a todos los productores de CEDOSA que estén cumpliendo el Servicio militar se les abonarán las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación.  
Antigüedad mes.

La reincorporación de este personal al puesto de trabajo se efectuará en el plazo máximo de sesenta días, a partir de la terminación del Servicio militar.

Art. 70. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación, vigencia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo, se establece la Comisión Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado D), y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa con un número máximo de cuatro por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa, cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunidos en pleno y por mayoría, decida retirarles la confianza y proceda a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta en la que formaron parte los Vocales salientes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos Vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones y, en particular, la facultad de opinar en cualquier asunto que someta a este órgano.

En caso de empate, la Comisión designará dos árbitros (uno por cada parte), que resuelvan la cuestión. De no conseguir acuerdo con tales árbitros, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención de la misma, o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Si transcurridos quince días laborales desde la petición de la reunión por cualquiera de las partes, la otra no accediera a tal reunión, la parte solicitante tendrá expedito el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Art. 71. *Competencias y garantías del Comité de Empresa. Derechos sindicales.*—Serán los establecidos en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la vigente Ley Orgánica Sindical 11/1985.

1.º La acumulación de horas establecidas en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por períodos mensuales, con comunicación al Departamento de Personal de la persona o personas implicadas.

2.º Los tiempos dedicados por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal a reuniones negociadoras con la Empresa, no se computarán a efectos de las horas que el Estatuto de los

Trabajadores concede a dichos miembros del Comité o Delegados de personal.

3.º Con el fin de desarrollar las competencias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores, se formarán las siguientes Comisiones o Comités:

a) *Comité de Valoración.*—Estará formado por dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente, y dos miembros, de los cuales uno será designado por el Comité de entre sus componentes, y el otro será designado también por el Comité, de acuerdo con las personas o personas interesadas en la revisión.

Serán funciones de este Comité el atender las reclamaciones sobre revisión de puestos de trabajo, grado de valoración y categoría profesional, así como emitir informe previo en la valoración de puestos de trabajo.

b) *Comité de Sistemas de Trabajo.*—Estará compuesto por dos miembros designados por la Empresa y dos en representación del Comité. Sus funciones serán las de atender las reclamaciones que pudieran producirse con motivo de la saturación del puesto de trabajo y las competencias asignadas al Comité sobre este tema en el Estatuto de los Trabajadores.

c) *Comité de Prestaciones Sociales.*—Estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres designados por la propia Empresa, de los cuales uno tendrá carácter de permanente y los otros dos en relación con el tema a debatir.

Las funciones de este Comité serán las de información y gestión en lo referente a prestaciones sociales de la Empresa, así como promoción de acciones formativas en la Empresa.

d) *Comité de Seguridad e Higiene.*—Estará formado por cuatro miembros del Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y cuya finalidad es la de aplicación y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene a que hace referencia la Ordenanza General sobre este tema.

Este Comité recibirá, cuando lo pida, información sobre controles ambientales realizados, incidencias de las nuevas técnicas, su ámbito de actuación y evolución o alteración significativa observada en los reconocimientos médicos (análisis de sangre, orina, vista, oído y estudio radiológico).

Este Comité en cuanto a la paralización de actividad por riesgo grave o inminente, estará a lo establecido en el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Comités podrán, igualmente, solicitar asesores de la propia Empresa, cuando la importancia de algún tema concreto así lo requiera y sin interferir las obligaciones laborales del asesor elegido.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de sus derechos pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo (artículo 9.º, letra c), de la LOIS.

Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar su actividad (artículo 8.º, punto 2, letra c), de la LOIS.

1.ª Información, salvo que tenga carácter reservado o confidencial, será por escrito.

4.º El derecho de reunión queda sujeto a las normas que sobre el tema establece el Estatuto de los Trabajadores en su capítulo 2.º, artículos 77 a 81.

En casos suficientemente justificados, no se tendrá en consideración el apartado B) del artículo 78.

5.º El Comité de Empresa, en su conjunto, tendrá derecho a recibir información sobre los siguientes puntos:

Medidas tecnológicas que pretenden implantarse.  
Premios o sanciones. En el caso de sanciones muy graves o despidos, la información será previa.  
Cambios de puestos.  
Horas extraordinarias detalladas nominalmente.  
Porcentaje de absentismo.  
Altas y bajas.  
Modificación de contratos de trabajo.  
Plantilla por áreas y tipo de nómina.

6.º Los componentes del Comité con función específica en alguno de los Comités antes citados tendrán derecho a formación por parte de la Empresa sobre valoración de sistema de medida de trabajo y seguridad e higiene.

Cuotas sindicales.—La Empresa efectuará la recaudación de las cuotas sindicales a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas Centrales Sindicales.

Los trabajadores interesados en dicha retención remitirán a la Dirección de la Empresa por escrito en el que expresen dicha orden de descuento, Central a la que pertenecen y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la indicada detracción, salvo indicación en contrario,



durante períodos de un año haciendo llegar las cantidades a la Central correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado sindical correspondiente.

Art. 72. *Consultas al Comité.*—Las consultas de los trabajadores al Comité o a algunos de sus miembros sobre temas laborales, cuando tengan que realizarse en horas de trabajo, se autorizarán por el mando, si no afectan al desarrollo normal del trabajo, y, necesariamente, en el local del Comité.

Art. 73. *Mantenimiento del empleo.*—La Dirección de CEDOSA manifiesta su decisión de no iniciar expediente de regulación de empleo o plantilla durante la vigencia de este Convenio, salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla de este período, de producirse, se resolverán por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizadas, paso a la situación de pensionistas, o por cualquier otro cauce acordado por las partes. Se estaría, si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 64, Competencias del Comité de Empresa).

Cuando se trate de jubilaciones, la Dirección de la Empresa se acogerá, si ello es posible, a las condiciones de jubilación anticipadas que posibilite la legislación vigente.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Derecho indemnizatorio: Los derechos de los empleados que no se adhieran al Plan de Pensiones en el momento de la formalización del mismo, a los que se refiere el artículo 2.1 de la Orden de 27 de julio de 1989, se compensarán por la percepción indemnizatoria de una cantidad equivalente al 50 por 100 de los derechos por servicios pasados reconocidos, siendo en todo caso los impuestos que se deriven a cargo del perceptor.

La opción del derecho indemnizatorio implica la renuncia expresa y total al Plan de Pensiones y al sistema complementario regulado en el XI Convenio de CEDOSA.

Segunda.—El Plan de Pensiones CEDOSA queda condicionado a la aprobación por los Organismos legales competentes del Reglamento, y especialmente al mantenimiento de las desgravaciones fiscales derivadas de los fondos internos existentes a 31 de diciembre de 1989. Así como a la distribución de los derechos por servicios pasados y de las subanaciones de cualquier vicio de forma y plazo que pudieran observarse. En caso contrario, mantendrá su vigencia el artículo 67 y anexo I del XI Convenio Colectivo de CEDOSA.

Tercera.—Las personas que al 3 de noviembre de 1990 acreditaran fehacientemente haber iniciado expediente de jubilación o tramitación de invalidez, tendrán la facultad de optar por el sistema complementario anterior del XI Convenio, por el sistema nuevo del Plan de Pensiones o, en su caso, por el derecho indemnizatorio.

Firma: En prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en este documento, firman, en nombre de la Empresa, los Directores señores Baena, Cubillo, Flagollet y San Róman, y en nombre del Comité, los componentes de la Comisión Negociadora, señorita Vicente Merino, señores Rodríguez Díez, Manzanares Díaz, Taboada Muñoz, Martín Heras, Rodríguez Sánchez, Martínez González, López Dulce y Sesera Satorra. Y el resto de los componentes del Comité de Empresa, señoritas Arroyo Antolín, del Castilla Fernández y los señores Hernández Piquero, Morales Gracia, Alvarez Carretero, Martín Fuentes, Pont López, Pradales González y Sánchez Barco.

TABLA DE S.C. CEDOSA, ENERO 1990

Valores brutos

Grados	Anual	Mensual	Hora (1)	
			Jornada contin.	Jornada partida
3	1.706.700	113.780	949,22	971,92
4	1.752.000	116.800	974,42	997,72
5	1.795.200	119.680	998,44	1.022,32
6	1.847.400	123.160	1.027,47	1.052,05
7	1.899.600	126.640	1.056,51	1.081,78
8	1.956.600	130.440	1.088,21	1.114,24
9	2.023.500	134.900	1.025,42	1.125,42
10	2.094.000	139.600	1.164,63	1.192,48
11	2.174.100	144.940	1.209,18	1.238,10
12	2.262.900	150.860	1.258,57	1.288,67
13	2.358.600	157.240	1.311,79	1.343,17
14	2.460.600	164.040	1.368,52	1.401,25
15	2.565.600	171.040	1.426,92	1.461,05
16	2.677.200	178.480	1.488,99	1.524,60
17	2.795.100	186.340	1.554,56	1.591,74
18	2.920.500	194.700	1.624,30	1.663,15
19	3.056.400	203.760	1.699,89	1.740,55

(1) Hora: Retribución año = número de horas trabajo año; 1.756, continua: 1.798, partida.

#### Antigüedad 1990

Valores brutos por quinquenio

Grados	Anual	Mensual	Horas extraordinarias por cada quinquenio	
			Jornada contin.	Jornada partida
3	85.335	5.689	48,60	47,46
4	87.600	5.840	49,89	48,72
5	89.760	5.984	51,12	49,92
6	92.370	6.158	52,60	51,37
7	94.980	6.332	54,09	52,83
8	97.830	6.522	55,71	54,41
9	101.175	6.745	57,62	56,27
10	104.700	6.890	59,62	58,23
11	108.705	7.247	61,90	60,46
12	113.145	7.543	64,43	62,93
13	117.930	7.862	67,16	65,59
14	123.030	8.202	70,06	68,43
15	128.280	8.552	73,05	71,35
16	133.860	8.924	76,23	74,45
17	139.755	9.317	79,59	77,73
18	146.025	9.735	83,16	81,22
19	152.820	10.188	87,03	84,99

#### Base para el cálculo de horas extraordinarias de 1990

Valores brutos

Grados	Por sueldo	Grados	Por sueldo
3	494	11	634
4	503	12	663
5	516	13	693
6	531	14	722
7	548	15	756
8	565	16	793
9	585	17	829
10	606	18	872
		19	917

#### ANEXO I

##### Reglamento de pensiones complementarias para el personal pasivo

##### DUODÉCIMO CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º En los términos del anexo I del XI Convenio Colectivo, CEDOSA garantiza para el personal pasivo con prestaciones reconocidas por la Seguridad Social, las complementarias que vienen percibiendo en la actualidad. Asimismo, garantiza para este personal pasivo los derechos y prestaciones complementarias que en un futuro puedan derivarse de su condición de pensionistas, viudedad, orfandad, pensión a favor de familiares.

Art. 2.º Estas pensiones complementarias en su concepto de prestaciones definidas, no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social, por revaloración de las pensiones de la misma.

Art. 3.º Para el personal pasivo, en las pensiones de jubilación e invalidez, CEDOSA garantiza que la complementaria, sumada a lo que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará, como mínimo, el 90 por 100 del salario regulador del grado 3, aplicando para el cálculo los mismos criterios que en su día sirvieron de base para el cálculo del salario regulador del beneficiario.

Art. 4.º Los beneficiarios actuales de las pensiones de jubilación e invalidez, seguirán teniendo derecho a la utilización de los servicios establecidos por CEDOSA en beneficio de sus productos y familiares, y que sean compatibles con su situación.

Conservarán el Seguro de Vida, sin aportación alguna por su parte, pero sin derecho a incremento alguno de capital.

Tanto estos pensionistas como los de viudedad, orfandad y familiares, podrán hacer uso de los servicios de Economato y optar, en su caso, a las becas instituidas para ayuda de estudios de los hijos del personal de CEDOSA.

Art. 5.º La pensión complementaria anual dividida por catorce, constituye la pensión mensual. En los meses de julio a diciembre, se percibirán dos pagas.

En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que vivan a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes del fallecimiento.

Del importe de las pensiones complementarias, CEDOSA deducirá lo que corresponda por el IRPF.

CEDOSA podrá exigir en todo momento la certificación para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación.

## ANEXO II

### Descripción de categorías y profesiones

#### OBREROS

**Peones.**—Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán realizar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles con su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contratos de aprendizaje.

**Especialistas.**—Son los operarios mayores de dieciocho años, que mediante la práctica de una o varias actividades laborales de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

**Mozos especializados de almacén.**—Son los operarios que se dedican en el almacén de una Empresa siderometalúrgica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de enfiar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estubar y clasificar las piezas, recibiendo las o entregando las contra vales y otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

**Carpinteros.**—Son los operarios con capacidad para leer o interpretar planos o croquis de construcción de madera y realizar con las herramientas de máquinas correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encelar y demás operaciones de ensamblaje; todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

**Albañiles.**—Son los operarios capacitados en todas las operaciones o cometidos siguientes: leer planos o croquis de obras o de fábrica y replantearlos sobre terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos, muros, paredes o tabiques, utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente aplomados y sin pandeos; construir, bóvedas o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero admisibles y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueco; mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlazar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares.

**Cerrajeros.**—Son los operarios que con conocimiento de dibujo tienen capacidad para desarrollar un plano de su especialidad, ampliando a tamaño natural los detalles principales del mismo y ejecutando toda clase de trabajos propios de su cometido, como balaustradas de escaleras, puertas artísticas, verjas, ventanales metálicos y similares.

**Profesionales de oficio.**—Son los operarios que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación que necesariamente deberán realizar en la Empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos, ingresarán con la categoría de oficial, una vez superado el período de prueba fijado en la Ordenanza.

**Oficial de segunda.**—Son los operarios que, ostentando la categoría de oficial de tercera dentro de la Empresa, superan las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

**Oficial de primera.**—Son los operarios que, ostentando la categoría de oficial de segunda dentro de la Empresa, superan las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

**Subalternos.**—Se consideran subalternos en la industria siderometalúrgica, los trabajadores mayores de dieciocho años que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida

en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad inherentes al cargo.

**Almaceneros.**—Son los subalternos responsables del almacén general o de cada uno de los almacenes generales que tenga la Empresa, entendiéndose como almacenes generales los que dan servicios a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

Cuando estos productores realicen, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de oficial administrativo de segunda, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de almacenero.

**Chofer de turismo.**—Son los que estando en posesión del carné de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos del automóvil, conduce los turismos de la Empresa.

**Chofer de camión.**—Son los que estando en posesión del carné de la clase correspondiente y con los conocimientos de mecánico necesarios, conduce los camiones de la Empresa.

**Porteros.**—Son los subalternos que, estando de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a fábrica o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

**Ordenanzas.**—Son los subalternos cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro Departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Cuando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la Empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la Empresa.

**Cocinero principal.**—Asimilado económicamente a Dependiente principal de economato.

**Cocinero auxiliar.**—Asimilado económicamente a Dependiente de economato.

**Camarero.**—Asimilado económicamente a Dependiente de economato.

**Telefonista.**—Son los subalternos que y tienen por única y exclusiva misión estar al cuidado de la centralita telefónica.

#### TÉCNICOS DE LABORATORIO

**Jefe de primera.**—Son los que, en posesión del correspondiente título español, tienen la responsabilidad de la dirección, organización y distribución de trabajos propios de un laboratorio específico de la industria siderometalúrgica.

**Jefe de segunda.**—Son aquellos que, con título profesional o no y con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, sólo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajo, de los que, para su mejor organización han podido constituirse; sobre él, recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de la Sección y estará a las órdenes inmediatas del Jefe de primera si lo hubiere.

**Analistas.**—Son los técnicos encargados en cada Sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del Jefe de segunda o, en su defecto, de los Ayudantes de Ingeniero en caso de no haber Jefe de primera.

Se dividen esta clase en dos categorías: Analista de primera y Analista de segunda. Para el paso de una a otra categoría, se tendrán en cuenta los años de servicio y su capacitación.

**Auxiliares.**—Son los mayores de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedican dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los Analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de éstos.

Los Auxiliares con más de cinco años de servicio, tendrán remuneración de Analistas de segunda en tanto no les corresponda ascender.

**Aspirantes.**—Son los menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de laboratorio.

#### PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Son aquellos que, en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedidos por Centros docentes establecidos oficialmente por el Estado español o Centros reconocidos por el mismo, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para la que han sido contratados por la Empresa.

**Ingenieros, Arquitectos y licenciados.**—Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de

aquel título, siempre que ejerza su cometido de una manera normal y regular.

**Peritos y Aparejadores.**—Integran esta categoría los técnicos de grado medio que, estando en posesión del título correspondiente, han sido contratados en virtud de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

**Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.**—Son los técnicos que, hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre Maestros y Contra Maestros, o en oficinas técnicas, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización y dirección del taller o talleres; el croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación de herramental necesario: Estudios de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

**Maestros industriales.**—Son los técnicos que, en posesión de diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría, desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos en las Escuelas de Trabajo.

#### TÉCNICOS DE OFICINA

**Delineante-Proyectista.**—Son los técnicos, para cuyo cometido no necesitan título profesional, que dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la Sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir a los presupuestos.

**Delineante de primera.**—Son los técnicos que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el complejo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sea del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

**Delineante de segunda.**—Son los técnicos que, además de hacer los trabajos de calcedor, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

**Calcedor.**—Son los que limitan sus actividades a copiar papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calco o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

**Reproductor y Archivero de Planos.**—Son los técnicos cuyas actividades se limitan al archivo en prensa o reproducción en máquinas de planos al ferropusiano, sepia y otros similares.

#### TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN

**Jefe de primera.**—Son los técnicos que con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tienen la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como de obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

**Jefe de segunda.**—En todo será similar al de primera, con la diferenciación a juicio de la Empresa, según la complejidad del trabajo de la Sección que mande.

**Técnicos de organización de primera.**—Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera, o segunda, si éstos existiesen, y realiza

los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripciones y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

**Técnico de organización de segunda.**—Son los técnicos que, además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de organización, realiza los siguientes: Cronometrajes de todo tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad; estimaciones económicas; informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos; trazados sobre plano y obra, de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal, colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal.

**Auxiliar de Organización.**—Son los mayores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Los Auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de Organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

#### ADMINISTRATIVOS

Quedan comprendidos en el concepto general de personal Administrativo o de Oficina, en Empresas siderometalúrgicas, cuantos poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables realicen en despachos generales o en fábrica, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la Empresa, suministros de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio, y, en general, todos aquellos trabajos conocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despacho. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

**Jefe de primera.**—Son los Administrativos que llevan la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones, está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente, y adopta iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

**Jefe de segunda.**—Son los Administradores que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa, si éste existiera; tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

**Cajero.**—Son los encargados de realizar los cobros y pagos en las fábricas, con arreglo a las normas que sobre el particular tengan establecidas cada Empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales; confeccionará los presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la caja, como libro de caja, Auxiliares, etc. Tendrá amplios conocimientos de contabilidad y será responsable de cuantas anomalías se derivan de su cometido.

Tendrá la categoría de Jefe de primera en las Empresas de más de 1.000 trabajadores; Jefe de segunda, en las Empresas de 250 a 1.000 trabajadores, y de Oficial de primera, en las Empresas de menos número de trabajadores. Por ser cargo de confianza, será siempre de libre designación de la Empresa.

**Oficial de primera.**—Son los Administrativos, mayores de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si los hubiere; taquígrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

**Oficial de segunda.**—Son los Administrativos mayores de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquígrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio del dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

**Auxiliar.**—Son los Administrativos mayores de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas, y los Mecanógrafos de uno y otro sexo que con pulcritud y corrección realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquígrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los oficiales de segunda; lleva a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etcétera, mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

**Viajantes.**—Son los empleados que al servicio de una sola Empresa realizan los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del Oficial de primera Administrativo.

#### TÉCNICOS DE TALLER

**Jefe de taller.**—Son los técnicos que con mando directo sobre Maestros y Contramaestros, y a las órdenes del Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiera, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: La organización o dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamiento del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su Departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación de herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de instalaciones.

**Maestro de taller.**—Son los técnicos de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los trabajos de los talleres o secciones, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación del croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos o especificaciones de materiales, según planos e instrucciones.

**Maestro de segunda.**—Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de taller o maestro primero, si éstos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

**Encargado.**—Son los técnicos que bajo las órdenes inmediatas del Maestro o Contramaestre, si éstos existen, dirigen los trabajos de una

sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos; indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

**Capataz especialista.**—Son los que, a las órdenes de un encargado, si éste existiera, reúne las condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de peones y especialistas en labores que no exijan conocimiento técnico ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico, como por ejemplo operaciones de carga y descarga de carruajes, maniobras y distribución de materiales, distribución del personal para obtener el mejor rendimiento, vigilancia y demás operaciones análogas.

#### PERSONAL DE INFORMÁTICA

**Analista de sistemas.**—Personal que con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y del uso y posibilidades de los distintos tipos de ordenadores existentes pueden efectuar los estudios para la implantación o modificación del proceso de datos de una Entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma.

**Analista de aplicación.**—Personal que con conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo de la Empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

**Programador de sistemas.**—Personal que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general (Symbionet, rutinas, programas, ensambladores, compiladores, generadores y standard).

**Programador de aplicaciones.**—Personal que domina las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.

**Operador de ordenador.**—Personal que prepara y opera el equipo para la ejecución de los procesos planificados, repara los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Opera el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del operador.

Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidencias ocurridas durante el proceso, determinando en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o el programa. Registrar los tiempos de utilización del equipo. Se asimilará a Oficial primera administrativo.

**Verificador perforista.**—Personal que realiza funciones idénticas al perforista, pero que según las necesidades trabaja sobre material de perforación o verificación.

**Perforista grabador.**—Personal que maneja toda clase de material de perforación.

Nota.—Para cualquier otra categoría que no esté contemplada en este anexo nos atenderemos a lo que indique el vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4339

**RESOLUCION de 30 de noviembre de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 2.832/1988, promovido por «Fábrica Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA), contra acuerdos del Registro de 16 de diciembre de 1986 y de 15 de marzo de 1988.**

En el recurso contencioso-administrativo número 2.832/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Fábrica Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA), contra Resoluciones de este Registro de 16 de diciembre de 1986 y de 15 de marzo de 1988, se ha dictado, con fecha 7 de marzo de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimando el recurso contencioso-administrativo número 2.832/1988, interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Juan Carlos Esteves Fernández-Novoa, en nombre y representación de «Fábrica Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima», abreviadamente FLABESA, contra Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 15 de marzo de 1988, que desestima recurso de reposición interpuesto contra precedente Resolución de 16 de diciembre de 1986, que concedió la protección de la marca número 491.405 «Jerseyflex», para la clase 20