

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8966** RESOLUCION de 23 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del convenio colectivo de «Fabrelec, Sociedad Anónima».

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa «Fabricación de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (FABRELEC) (número de código 9002062), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por la Secciones Sindicales de UGT, ELA-STV, LSB-USO, LAB, y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2, y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 23 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FABRICACION DE ELECTRODOMESTICOS, SOCIEDAD ANONIMA» (FABRELEC)

### SECCION I

#### Generales

#### Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Fabricación de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo FABRELEC), y sus productores, mejorando lo establecido por disposiciones legales y reglamentarias que, en lo no modificado por el mismo, siguen vigentes en todos sus términos.

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

#### Artículo 2. Mínimos legales.

A los efectos de compararlas con los mínimos legales, las normas contenidas en el presente convenio se considerarán en su conjunto como más beneficiosas, para el personal en general, que las establecidas en las disposiciones legales o convenios provinciales actualmente vigentes.

#### Artículo 3. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales y reglamentarias o convenios provinciales o de cualquier otro tipo, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este convenio, no solamente concepto por concepto, sino también en su conjunto.

#### Artículo 4. Ambito personal.

El convenio afecta a todo el personal de FABRELEC del ámbito territorial.

#### Artículo 5. Ambito territorial.

El convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa FABRELEC en el territorio nacional, al 1 de enero de 1991.

#### Artículo 6. Ambito temporal.

El convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1993 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, salvo en los puntos que, de forma específica, se indiquen otros plazos.

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

#### Artículo 7. Revisión.

Ambas partes contratadas podrán hacer uso, en cualquier momento, de su derecho a pedir revisión de todo o parte del convenio, cuando una promulgación de disposiciones legales, de carácter general, afecte de forma sustancial a cualquiera de los elementos esenciales del mismo.

#### Artículo 8. Comisión paritaria.

El fijar el sentido, alcance y contenido de las normas del presente convenio, así como velar por su exacto cumplimiento, será misión de una Comisión mixta formada por siete vocales, dos en representación de la Dirección de la Empresa y designados por esta, y cinco en representación del personal y designados por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del convenio. La representación de la Dirección tendrá el mismo número de votos que la representación de las Secciones Sindicales.

Esta Comisión mixta podrá actuar en el seno de la empresa y sus acuerdos serán válidos, dejándose constancia de los mismos en el acta correspondiente.

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

### SECCION II

#### Jornada y descanso

#### Artículo 9. Jornada anual de trabajo.

La jornada anual de trabajo, para la totalidad del personal, será de mil setecientos sesenta y ocho horas anuales en 1993.

A la jornada indicada anteriormente se le aplicará la misma reducción que para el año 1993 se pacte en el convenio provincial de Vizcaya, para la industria siderometalúrgica.

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

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

#### Artículo 10. Calendario laboral.

El número mínimo de días de trabajo en el año será igual a la jornada anual dividido entre ocho horas.

En fábrica, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el calendario laboral para el año siguiente, en el mes de diciembre anterior.

En delegaciones y centros de servicio se adaptará el del comercio de la localidad, librando los sábados, preparándolo entre el Delegado o Jefe de Servicio y el Comité o Delegados de Personal del centro. Del calendario preparado no se deberá derivar detrimento para el servicio a los clientes, ni para la organización de la empresa.

El personal de vigilancia realizará su servicio en régimen de turnos de siete días continuos semanales.

#### Artículo 11. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada anual establecida.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales, a los efectos de cotización que establece la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 7), las necesarias para la realización de trabajos de mantenimiento, reparaciones, instalaciones, nuevas fabricaciones y períodos punta de fabricación.

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

#### Artículo 12. Reparaciones, averías, carga y descarga, prueba de troqueles.

El personal necesario por razones excepcionales, imprevistas y de fuerza mayor que afecten a la producción (reparaciones, averías, carga y des-

carga, prueba de troqueles o cualquier otra análoga que pueda surgir), acudirá al trabajo fuera de la jornada establecida.

El exceso de horas trabajadas se abonará con el recargo del 100 por 100, en el caso de que sean horas nocturnas de días festivos oficiales, y con el recargo del 75 por 100 en el resto de los casos. Las fórmulas a aplicar en cada caso figuran en el anexo número 5.

#### Artículo 13. *Horario flexible.*

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

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

#### Artículo 14. *Horarios especiales.*

La prestación de servicios fuera de las horas y/o días establecidos en el calendario laboral serán compensadas con el disfrute del tiempo libre equivalente y el abono de un plus del 0,75 por base hora extra.

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

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

#### Artículo 15. *Servicios médicos.*

Para el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa, seguirán vigentes la jornada contractual y los horarios establecidos para el mismo.

#### Artículo 16. *Personal de retén en Basauri en el período general de vacaciones de agosto.*

Su horario de trabajo el viernes de la Semana Grande será de ocho a catorce horas, siendo abonadas como permiso retribuido las dos horas restantes.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales o de los mismos días laborables que se hayan considerado en el correspondiente calendario laboral, dentro del período general de vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el centro de Basauri se disfrutarán veintiocho días naturales, dentro del período general de vacaciones. Los dos días naturales restantes serán disfrutados en los períodos de Semana Santa y/o Navidad-Reyes.

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

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

Para los centros de servicio se establece que el 100 por 100 de los reparadores disfruten, como mínimo, el 50 por 100 de los días de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose, para ello, establecer los turnos fraccionados y rotativos que procedan, a fin de que toda la plantilla disfrute de este beneficio. La rotación indicada se iniciará en cada centro de trabajo según el criterio de antigüedad en la empresa. Estas condiciones podrán ser mejoradas a petición del Comité, siempre que no se produzca detrimento en el servicio prestado.

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

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

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

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

Al personal proveniente de la empresa EDESA y que, con anterioridad al 31 de diciembre de 1969, les correspondían más de quince días de vacaciones, les serán abonados los días de exceso en metálico.

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Matrimonio de padres y hermanos (incluidos los políticos), e hijos: El día de su celebración, en el caso de que sea laborable.
- c) Nacimiento de hijos: El día en que se produce en el caso de que sea laborable, más dos días laborables.
- d) Enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que exija intervención quirúrgica o ingreso en algún centro: El día en que se produce y el día siguiente, en el caso de que sean laborables. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, se concederá una ampliación con un máximo de tres días naturales.
- e) Fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: El día en que se produce y los dos días siguientes, en el caso de que sean laborables. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, se concederá una ampliación con un máximo de dos días naturales.
- f) Enfermedad del trabajador, seguida de baja y un parte de confirmación: Los días que no corran a cargo de la Seguridad Social, y por una sola vez dentro del año natural.
- g) Visitas médicas, enfermedad y tratamientos no seguidos de baja: El tiempo indispensable, sin que sobrepase tres jornadas al mes, salvo en los casos especiales previamente justificados.
- h) Exámenes: El día del mismo y en el caso de que sea necesario, por razones ineludibles el desplazarse, el tiempo necesario para ello, siendo necesario que se acredite el haber aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas.

Previamente a la realización de los exámenes se podrá conceder tres días laborables a cuenta de vacaciones, si lo permite la organización práctica del trabajo, a no ser que el trabajador opte por disponer de ellos en concepto de permiso no retribuido.

i) Deberes públicos: El tiempo necesario para cumplir personalmente un deber de carácter público ineludible y en día laborable dentro de la empresa, no percibiéndose por ello cantidad alguna que no sea compensación por gastos de desplazamiento.

j) Acudir ante Tribunales por asuntos no laborales: El tiempo necesario, cuando sean promovidos por la parte contraria y el trabajador no resulte condenado.

k) Traslado de domicilio: Un día laborable.

l) Lactancia: Dos fracciones de media hora o reducción de la jornada normal en una hora, en los casos en que se tenga derecho a una hora de ausencia al trabajo.

m) Asuntos laborales: El tiempo necesario, en los casos en los que el fallo final sea favorable al trabajador.

#### *Grados de consanguinidad y afinidad*

	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado
Ascendientes .....	Padre. Madre.	Abuelo.	Bisabuelo. Tío.	—
Titular cónyuge ....	—	Hermana.	—	Primo hermano.
Descendientes .....	Hijo.	Nieto.	Sobrino. Biznieto.	—

### Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

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

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

Siempre que la organización práctica del trabajo lo permita, el mínimo anteriormente establecido podrá ser de una hora.

b) Asuntos laborales: El tiempo necesario en los casos en que el fallo final no sea favorable al trabajador.

## SECCION III

### Valoración de puestos y categorías profesionales

#### Artículo 20. *Normas y manual Bedaux. Vigencia.*

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

#### Artículo 21. *Hojas de descripción de tareas.*

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

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

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

A partir del plazo indicado, y por el período en exceso, se devengarán intereses en la parte proporcional que corresponda, a la tasa del 10 por 100 anual. Este devengo será de aplicación a las valoraciones o modificaciones que se planteen una vez de finalizadas las valoraciones pendientes.

Los trabajadores dispondrán de la hoja de descripción de tareas que haya servido para valorar el puesto.

#### Artículo 22. *Adaptación de los manuales.*

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

#### Artículo 23. *Tabla de escalones y puntuaciones.*

Las tablas de escalones corresponden a las puntuaciones siguientes:

Escalón	Puntuación
8	Hasta 157,88
9	157,89 a 164,19
10	164,20 a 170,75
11	170,76 a 177,58
12	177,59 a 184,68
13	184,69 a 192,06
14	192,07 a 199,74
15	199,75 a 207,72
16	207,73 a 216,02
17	216,03 a 224,66
18	224,67 a 233,64
19	233,65 a 242,98
20	242,99 a 252,69
21	252,70 a 262,79
22	262,80 a 273,30
23	273,31 a 284,23
24	284,24 a 295,59

#### Artículo 24. *Personal excluido.*

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

#### Artículo 25. *Cualidades valoradas. Finalidad.*

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

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

#### Artículo 26. *A título personal.*

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

Quedará reducida la relación de diez puestos de superior incidencia de toxicidad, en el caso de que el porcentaje D.M.P. total sea inferior a 40.

#### Artículo 27. *Salario de calificación.*

Las distintas puntuaciones que, para cada puesto de trabajo, resulten de la valoración de estas cualidades se agruparán en grados o escalones, a cada uno de los cuales corresponderá un salario de calificación y categoría determinados, respectivamente, de acuerdo con las tablas y baremos vigentes.

#### Artículo 28. *Absorción.*

En los salarios de calificación quedan, por tanto, absorbidos los plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y por Jefes de Equipo.

#### Artículo 29. *Comité de Valoración. Composición.*

Para la valoración y revisión de los puestos de trabajo existirá un Comité compuesto por los siguientes miembros:

- En representación de la Dirección de la Empresa:  
Un Presidente, que será el Jefe de la Sección de Valoración  
Un Vocal, que será designado por la Dirección.
- En representación de los trabajadores:

Dos Vocales para el grupo Obrero y dos Vocales para el grupo Administrativo y Técnico, designados por el Comité Estatal y entre los miembros del Comité de Basauri.

En el caso de puestos de Delegaciones y SAC, uno de los Vocales de cada grupo será elegido entre los Delegados de Personal del SAC de Basauri. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. De no existir la misma, corresponderá la decisión al Organismo competente.

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

Analizadas las valoraciones de los puestos realizadas, se llega al acuerdo en los puestos recogidos en el anexo 6.

Los puestos anteriormente indicados serán considerados como referencia de forma que permitan el análisis correcto del conjunto de las valoraciones de la Empresa, utilizando para ello los criterios de valoración que configuran el manual y de forma acorde con la cultura de la Empresa.

En los casos en que siguieran manteniendo algunos desacuerdos, se someterían al arbitraje de Empresa, Institución y/o persona cualificada, que sea designada por ambas partes y que, en función de los criterios de valoración que configuran el manual, los puestos de referencia con valoraciones concretadas y acordadas y la cultura de la Empresa, propondrá sus valoraciones, quedando ambas partes comprometidas a su aceptación e incorporación al manual.

#### Artículo 30. *Solicitud de valoración o de revisión.*

Toda valoración o revisión será promovida tanto por el trabajador afectado como por el Jefe de Servicio, Departamento, Sección o Delegado de

quien dependa el puesto, mediante la solicitud correspondiente y los titulares o, en su defecto, los ocupantes, deberán firmar la descripción de tareas, en el caso de acuerdo con la misma, o el documento en que se indiquen las causas del desacuerdo, en caso contrario.

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

#### Artículo 31. *Actas. Cumplimentación.*

a) Las puntuaciones resultantes de la valoración o de la revisión de puestos se plasmarán en un acta, que deberá ser firmada obligatoriamente por todos los componentes del Comité, sin perjuicio de que aquél que no esté conforme con los resultados haga la aclaración o indicación concreta y oportuna.

b) Estas actas estarán a disposición de los Vocales sociales del Comité de Calificación y en el Servicio correspondiente, donde podrán ser consultadas.

c) Asimismo, podrán consultar las actas los titulares de los puestos dirigiéndose al Servicio correspondiente, dentro de las horas de atenciones.

#### Artículo 32. *Efectos retroactividad.*

a) Siempre que un puesto sea valorado, sus efectos iniciales, tanto para el titular como para sus ocupantes, se retrotraerán al momento en que se adquirió, por examen o ingreso, o se ocupó por cambio de puesto.

b) En los puestos de nueva creación, la valoración tendrá efecto desde el momento de la creación.

c) Si, como consecuencia de una revisión, resultase una variación en más del escalón adjudicado a un puesto, el nuevo escalón y categoría se adquirirán automáticamente.

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

#### Artículo 33. *Asignación.*

Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una de las categorías profesionales que señale la legislación laboral vigente, exigible al titular que lo ha de desempeñar con carácter fijo.

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

Esta categoría se deducirá a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de cultura general, conocimientos profesionales y aprendizaje práctico, según el cuadro siguiente:

Puntuación	Categorías
Hasta 20,4 .....	Peón ordinario, Especialista, Mozo especialista de Almacén, Subalternos.
De 20,5 a 27,9 .....	Oficial tercera de Taller.
Hasta 27,9 .....	Reproductor y Archivero de Planos y Documentos, Calcador, Capataz, Auxiliar administrativo, Auxiliar técnico de Organización, Auxiliar laboratorio.
De 28 a 37,9 .....	Oficial segunda de Taller, Oficial segunda Administrativo, Técnico Organización de segunda, Delineante segunda, Encargado, Analista segunda.
De 38 en adelante ..	Oficial primera de Taller, Oficial primera Administrativo, Técnico de Organización primera, Analista primera.
De 38 a 45,9 .....	Delineante primera y Maestro segunda.
De 46 en adelante ..	Delineante proyectista, Maestro de Taller y Maestro industrial.

En los contratos de trabajo que, expresamente, se determine una categoría o título profesional, los productores contratados ostentarán en FABRELEC la categoría o título expresado en su contrato.

Las actividades profesionales que por la legislación laboral vigente estén encuadradas en categoría superior a la establecida por el baremo de categorías, se regularán con arreglo a lo determinado en dicha legislación.

#### Artículo 34. *Escalones mínimos.*

La tabla de escalones mínimos garantizados queda fijada como sigue:

	Escalones mínimos
<b>Obreros:</b>	
Peón ordinario .....	8
Peón especialista .....	9
Oficial tercera .....	10
Oficial segunda .....	11
Oficial primera .....	12
<b>Subalternos:</b>	
Guarda jurado .....	9
Ordenanza .....	9
Portero .....	9
Dependiente auxiliar de economato .....	9
Telefonista .....	9
Almacenero .....	10
Chófer turismo .....	10
Chófer camiones .....	11
<b>Administrativos:</b>	
Auxiliar .....	10
Oficial segunda .....	11
Oficial primera .....	12
<b>Técnicos de Taller:</b>	
Capataz .....	11
Encargado .....	12
Maestro segunda .....	13
Maestro de Taller y Maestro industrial .....	16
<b>Técnicos oficina:</b>	
Auxiliar .....	9
Archivero .....	9
Reproductor de planos .....	9
Calcador .....	9
Archivero-Bibliotecario .....	12
Delineante segunda .....	12
Delineante primera .....	14
Delineante proyectista .....	18
<b>Técnicos organización:</b>	
Auxiliar organización .....	9
Técnico organización segunda .....	11
Técnico organización primera .....	13
<b>Técnicos laboratorio:</b>	
Auxiliar laboratorio .....	9
Analista segunda .....	11
Analista primera .....	13

La citada tabla recoge los escalones mínimos que se garantizan para las categorías resultantes, por la aplicación del baremo de categorías.

Los cambios de categorías o de grupo profesional, originados por promoción o a petición del productor, se regularán por las condiciones del nuevo puesto.

#### SECCION IV

##### Cambios de puesto

#### Artículo 35. *Cambios de puesto.*

Los cambios de puesto dentro de un mismo centro de trabajo, con duración no superior a cinco meses, serán de libre designación de la empresa, la que, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita, observará el criterio de la antigüedad dentro del puesto clave, especialidad o actividad, categoría o sección, por este orden de preferencia, y en caso de igualdad en las condiciones citadas. La empresa informará a los trabajadores afectados de los motivos que originen el cambio.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

a) Por la duración:

Provisionales o definitivos.

b) Por su causa:

Por voluntad del trabajador.

Por necesidades del servicio o de la explotación.

Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.  
 Por ascensos.  
 Por permuta.  
 Por sanción reglamentaria.

#### Artículo 36. *Cambios provisionales.*

a) Los que sean por un tiempo inferior a cinco meses.  
 b) Los originados por sustitución en caso de servicio militar, enfermedad, accidente, excedencia, permiso, vacaciones, cualquiera que sea su duración.

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

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

Si permaneciera en puesto de escalón superior, una vez transcurridos los cinco meses ininterrumpidos, pasará a percibir en garantía personal el escalón predominante en función del tiempo de ocupación, pero no el puesto —que deberá ser considerado como vacante siempre que en el mismo se den las condiciones para ello y con las consecuencias que se indiquen en el lugar oportuno— ni la categoría o grupos profesionales que se regirán por lo establecido por la legislación vigente para estos casos.

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

Asimismo, no se tendrá en cuenta el período máximo de cinco meses cuando el productor objeto de cambio lo sea para suplir la falta de otro por motivo de excedencia, licencia, servicio militar, vacaciones, enfermedad, accidente y ocupación de cargos sindicales y oficiales.

Cuando en el cambio de puesto, además de superior escalón, concurren las circunstancias de realización de trabajos de categoría superior (dentro de su grupo profesional o de otro cualquiera), la duración del cambio será regulada por lo establecido en el artículo número 23 de la Ley del Estatuto del Trabajador.

#### Artículo 37. *Permanencia.*

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

#### Artículo 38. *Regreso al puesto de origen.*

Cuando para evitar que se sobrepase el límite máximo de cinco meses, antes de producirse el mismo se procederá al traslado del productor, en situación de alta o de baja por enfermedad o accidente, se gestionará inmediatamente un cambio de puesto en el que aparezca como origen aquél en el que ha permanecido menos de cinco meses y, como destino, aquél al que corresponda el escalón de garantía del productor trasladado.

#### Artículo 39. *Cambios definitivos.*

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

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

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

En este caso se procurará encajar, de una forma paulatina y según vaya siendo posible, al personal afectado en puestos de trabajo de su categoría y escalón.

d) En los casos de traslado de una Sección a otra, dentro de la empresa, y que sean efectuadas como consecuencia de la reducción de plantilla en una determinada sección, se respetará, dentro del personal, a los más antiguos en la especialidad o actividad genérica, categoría y sección, por este orden de preferencia, en caso de igualdad entre ellos.

#### Artículo 40. *Preferencias de personal con capacidad disminuida.*

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

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

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

#### Artículo 41. *Capacidad reducida por accidentes.*

En los casos de absorción de personal que haya sufrido una reducción de su capacidad por accidente laboral o enfermedad profesional, FABRE-LEC mantendrá el escalón de garantía que poseyese con anterioridad.

### SECCION V

#### Promoción y nuevos ingresos

#### Artículo 42. *Vacantes-Sistema de examen.*

Siempre que se produzca, en un puesto sujeto a valoración, una vacante, bien por el cese definitivo del titular del puesto, por ser este de nueva creación o por ampliarse definitivamente el número de titulares previstos, se procederá a su provisión mediante el siguiente sistema de examen, que será convocado en un plazo no superior a veinte días, una vez agotado el período de provisionalidad de cinco meses, con renuncia a los criterios de antigüedad por parte de los productores y libre designación por parte de la empresa.

En los casos en que finalmente se pase a cubrir la vacante con carácter definitivo, se aplicará el procedimiento que corresponda de forma que el hecho de haber ocupado el puesto durante el período provisional no afecte a las posibilidades de los distintos candidatos.

No obstante lo dispuesto en el primer apartado anterior, no se convocará concurso progresión cuando el cambio de puesto, dentro de un mismo grupo profesional, no origine incrementos de escalón o categoría y/o cuando medie alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

c) Que el puesto se pueda cubrir con personal de categoría y escalón igual o superior al del puesto vacante, siempre que el puesto que ocupa pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro productor cuya plaza, a su vez, se amortice.

d) Que el puesto convocado implique funciones de confianza; fijándose como puestos de confianza los directamente relacionados con Dirección.

#### Artículo 43. *Convocatoria.*

En todos los casos de convocatoria de vacantes, la empresa establecerá las etapas y criterios selectivos, informando a los Vocales sociales en el

Comité de Selección, previamente, para que puedan aportar su opinión al respecto.

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

a) Cuando hubiese una vacante o nuevo puesto, la empresa anunciará su existencia en los tableros de anuncios. En este anuncio se indicará:

1. Dirección, departamento y sección del puesto convocado.
2. Título del puesto, clave, escalón, categoría y horario.
3. Personal a concursar, determinado el ámbito a que afecta (sección, departamento, dirección, planta o empresa), según las circunstancias que originen la convocatoria.

4. Siempre que se saque una vacante a concurso-oposición, convocada exclusivamente para el personal de una sección o departamento concreto, el personal a concursar será además de los titulares de los puestos de dicha sección los ocupantes que, estando presentes en dicha sección en el momento de la convocatoria, lleven trabajando en la misma, como mínimo, los cinco meses anteriores consecutivos.

5. Pruebas a realizar y materias que servirán de base al examen.
6. Plazo de presentación de solicitudes.

b) El anuncio de la convocatoria se hará con un mínimo de antelación de diez días hábiles a la fecha del examen.

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

En los casos en que la convocatoria no coincida con la jornada normal de trabajo, la empresa establecerá los criterios retributivos por la asistencia a los mismos, informando al Comité de Selección previamente.

#### Artículo 44. *Comité de Selección.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 45. *Calificación.*

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

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

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

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

b) Concluidas las pruebas teóricas y prácticas, el Comité procederá a la calificación de las mismas, dejando constancia de su resultado en el acta correspondiente, previa entrega a los componentes de los resultados y debiendo concretarse antes y entre los mismos la forma de distribuirse entre ambas la puntuación mínima del 75 por 100 del total previsto y el mínimo de puntuación exigible para poderse adjudicar la vacante.

Cuando no se vaya a calificar a continuación de celebrarse el examen, los ejercicios serán introducidos en un sobre, cerrado y firmado por los

componentes del Comité, que no será abierto hasta tanto se efectúe aquello y en presencia de la totalidad de los mismos.

c) En las puntuaciones de las pruebas a realizar para determinar la provisión de la plaza, la antigüedad recibirá una puntuación de un punto por año, que se sumarán al total de puntos obtenidos para obtener la puntuación definitiva. Dichos puntos se concederán por cada año de servicio en la empresa, hasta un máximo de veinticinco, y será establecido por el Comité de Selección.

d) Finalmente y a la vista de las faltas que obran en el expediente personal, se adjudicarán puntos negativos, siendo estos en el número de uno por cada una de las leves, tres por cada una de las graves y cinco por cada una de las muy graves, no prescritas.

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

#### Artículo 46. *Preferencias.*

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

#### Artículo 47. *Información de resultados.*

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

#### Artículo 48. *Personal de nuevo ingreso.*

a) El personal de nuevo ingreso deberá permanecer un mínimo de un año en el puesto para el que fue contratado antes de presentarse al primer examen de promoción.

b) No se considerarán de nuevo ingreso los aprendices en su primer puesto de trabajo, una vez finalizado su período de aprendizaje.

#### Artículo 49. *Concurso desierto.*

Si resuelto el concurso de promoción, agotadas todas sus fases, no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la empresa cubrirá el puesto libremente.

#### Artículo 50. *Retribución, categorías, escalón.*

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

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

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

b) Si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha del ascenso.

c) Si no se produce ésta, el productor volverá al puesto que ocupaba anteriormente.

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

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

d) Todo productor promocionado por concurso deberá cumplir ineludiblemente el período de prueba reglamentario, que comenzará a contabilizarse desde el día en que se incorpore al nuevo puesto.

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

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

#### Artículo 51. *Período de prueba.*

Cuando se trate de personal procedente del exterior, cualquiera que fuese el tipo de contrato, se adjudicará desde el principio el escalón final y la categoría correspondiente, pero con sujeción al período de prueba siguiente:

Peones y especialistas: Quince días laborables.  
 Aprendices y profesionales de oficio: Un mes.  
 Administrativos y subalternos: Un mes.  
 Técnicos no titulados: Dos meses.  
 Técnicos titulados: Seis meses.

cuya superación satisfactoria, a juicio de sus superiores, supondrá el paso automático a la plantilla de la empresa en el caso de contratos indefinidos.

## SECCION VI

### Retribuciones

#### Artículo 52. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales a aplicar durante el año 1993 son las recogidas en los anexos 1 y 2. Las fórmulas de cálculo para su aplicación figuran en el anexo 5.

En el año 1993 se abonará, además de los importes que correspondan en aplicación de las tablas, un complemento bruto anual de 114.000 pesetas, en doce mensualidades de 9.500 pesetas.

A partir de 1 de enero de 1994 las tablas que se aplicarán están recogidas en los anexos 3 y 4, siendo éstas las tablas base para las modificaciones que, para el año 1994, se pudieran establecer posteriormente.

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

#### Artículo 53. *Retribución mínima.*

La retribución mínima del personal será la correspondiente al escalón 10 de las tablas salariales, a partir del tercer mes de servicio en la empresa.

#### Artículo 54. *Antigüedad.*

Todo productor, por cada cinco años de servicio y sin limitación alguna, percibirá en concepto de antigüedad el 5 por 100 del sueldo de calificación que le corresponda en cada momento.

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

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

#### Artículo 55. *Plus de jornada.*

Al personal empleado con derecho a jornada reducida de verano, con anterioridad al 1 de enero de 1970, se le compensará por la distribución uniforme de la misma, abonándosele el plus de jornada anual por un importe del 7,739 por 100 del total anual sin prima de las tablas salariales y que será abonado en catorce mensualidades.

En los casos de promoción a puestos de jornada intensiva se abonará, en concepto de garantía personal, el importe del plus de jornada correspondiente cada año al escalón de garantía al 17 de julio de 1985, siendo su aplicación con efectos a partir del 1 de enero de 1988.

El plus de jornada no está sujeto, en cuanto a absorción y compensación, a lo que determina el artículo 3 del presente Convenio.

#### Artículo 56. *Turnicidad.*

Se abonarán en concepto de turnicidad, por cada día efectivo de trabajo, los importes siguientes:

Año	Turnos de	
	Mañana y tarde Pesetas	Noche Pesetas
1993 .....	199	248
1994 .....	207	258

Este plus no se considerará a efectos de prima, antigüedad, vacaciones y otros conceptos.

#### Artículo 57. *Nocturnidad.*

El suplemento de nocturnidad se abonará con el 25 por 100 del salario correspondiente a cada escalón. Dicho 25 por 100 se verá incrementado en un 75 por 100 o 100 por 100 del mismo cuando corresponda a horas extraordinarias de los recargos indicados.

No tendrá ningún efecto para cualquier otra retribución.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 58. *Plus de vigilancia.*

Al personal de Vigilancia se le abonará un «plus de festivo» por cada servicio de ocho horas ordinarias, realizadas en domingo o en las fiestas oficiales, según los importes siguientes:

Año	Importe Pesetas
1993	1.715
1994	1.784

#### Artículo 59. *Fecha de pago.*

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

Siempre que como consecuencia de la no laborabilidad de algún día, derivado del calendario de fiestas que anualmente pudiera acordarse entre la empresa y sus productores, deba adelantarse el día de pago de jornales, podrá a su vez adelantarse en igual forma el cierre de la quincena en lo que a incentivos se refiere.

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

a) Totalidad del personal: Día 5 de cada mes o primer día anterior que no sea fiesta nacional o local, en caso de que aquél lo fuera, y sea hábil en bancos y cajas de ahorros.

b) Vacaciones: La mensualidad del mes de julio del personal que disfrute de las vacaciones en el período general, a partir del primer día laborable del mes de agosto, se abonará el último día de trabajo del mes de julio.

#### Artículo 60. *Deducciones por puntualidad.*

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

#### Artículo 61. *Valor hora descuento.*

Las horas no abonables se descontarán según figura en el anexo número 5.

#### Artículo 62. *Domingos y fiestas no recuperables.*

Los domingos y fiestas se percibirá el importe diario correspondiente al salario y a la antigüedad.

**Artículo 63. Vacaciones.**

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

**Artículo 64. Cobro facturas-Reparadores del SAC.**

A los Reparadores a domicilio del SAC se les abonará en concepto de «premio cobro» un importe del 5,68 por 100 del valor de las facturas cobradas. En los casos de facturas no cobradas se les aplicará un descuento del 1 por 100 del valor correspondiente.

**Artículo 65. Gratificaciones extraordinarias.**

1. El 17 de julio y el 22 de diciembre se abonarán las gratificaciones extraordinarias legales a todo el personal con el importe del sueldo de calificación mensual más la antigüedad correspondiente y la prima de gratificaciones extraordinarias, según la fórmula que figura en el anexo número 5.

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

3. En los casos de ceses e ingresos se abonarán las partes proporcionales de las gratificaciones del apartado 1 correspondiente al período de permanencia en la empresa.

4. Al personal en activo en la empresa al 1 de enero de 1993 se le abonarán, en concepto de paquete de Navidad, en la nómina del mes de diciembre, y en el caso de permanecer en activo al 31 de diciembre de cada año, los siguientes importes brutos:

Año	Importes
1993 1994	4.143 pesetas + aumento IPC nov. 1993 a nov. 1992.
Y en adelante	Importe año anterior + aumento IPC octubre a octubre.

Los importes anteriores serán abonados igualmente al personal pasivo al que corresponda recibir paquete.

**SECCION VII****Gratificaciones voluntarias****Artículo 66. Matrimonio.**

Cuando un productor, ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1988, contraiga matrimonio la primera vez desde su pertenencia a la empresa, ésta le abonará una gratificación por el importe señalado en el apartado 1 del artículo 65, siempre que no cese con ocasión del mismo y justifique debidamente su celebración.

**Artículo 67. Gratificación veinticinco años.**

Cuando un productor, ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1988, cumpla los veinticinco años de prestación de servicios a la empresa percibirá una gratificación por el importe de dos mensualidades de su salario, antigüedad y prima media obtenida durante los tres meses anteriores a aquel en que se cumplan.

**SECCION VIII****Ayudas y servicios sociales****Artículo 68. Ayuda familiar.**

Se continuará abonando el importe de 450 pesetas al mes por cada hijo menor de dieciocho años o minusválidos, en los casos de nacimientos o ingresos anteriores al 1 de junio de 1991.

**Artículo 69. Ayuda por enfermedad.**

a) Personal obrero: En los casos que corresponda percibir al trabajador prestaciones de la Seguridad Social por estar en ILT por enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará dichas prestaciones hasta alcanzar el importe que resulte de aplicar el porcentaje legal en

vigor en cada momento sobre el sueldo, la antigüedad y la prima de las tablas salariales.

Siempre que el porcentaje de absentismo en cada centro de trabajo, por los conceptos de accidentes de trabajo, consultas médicas y bajas por enfermedad sea igual o inferior al 4,7 por 100 se complementará mensualmente de la forma siguiente:

Cero a tres días = Una vez al año se abonará el sueldo más la antigüedad.

Cuatro a veinte primeros días = Hasta el 70 por 100 de la retribución bruta por los conceptos de sueldo, antigüedad y prima de las tablas salariales.

Veintiún días en adelante = Hasta el 90 por 100 de la retribución por los mismos conceptos anteriores.

Para poder contar con los datos, los complementos de cada mes en el centro de Basauri, se abonarán en función del absentismo correspondiente al segundo mes anterior.

En los centros de trabajo fuera de Basauri, se considerará el absentismo correspondiente al período de doce meses, contados a partir del segundo mes anterior.

Para ambas partes se manifiesta la voluntad de evitar el absentismo abusivo.

b) Personal empleado: Este personal podrá optar entre el complemento del apartado anterior o el que resulte hasta alcanzar el importe correspondiente al sueldo y antigüedad.

En ambos casos, apartados a) y b), para la percepción del complemento, el trabajador deberá haber presentado el correspondiente parte de baja o confirmación en el plazo de cinco días y contar con el informe favorable de los servicios médicos, tras la presentación semanal en los mismos.

**Artículo 70. Ayuda por accidente y enfermedad profesional.**

En los casos de ILT por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará los siguientes complementos:

a) Hasta el décimo día natural de baja: Los mismos complementos que en los casos de ILT por enfermedad o accidente no laboral.

b) A partir del undécimo día natural de baja: La empresa complementará las prestaciones que al trabajador le correspondan percibir de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones reales por los conceptos de sueldo, antigüedad y prima de las tablas salariales.

**Artículo 71. Pensiones complementarias.**

1. Los complementos de pensión de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad del personal ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1988, se registrarán desde ahora por las siguientes disposiciones:

a) Los complementos mencionados en el párrafo anterior serán sustituidos, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, por el valor actual de los mismos, calculado con efectos referidos al 31 de diciembre de 1988.

b) El valor global resultante será depositado en la entidad que ambas partes posteriormente determinen en dos fondos, denominados en lo sucesivo «Fondo de pasivos» y «Fondo de activos», respectivamente.

c) El fondo de pasivos se afectará a la financiación de los complementos del personal pasivo al 31 de diciembre de 1988, en la cuantía reconocida en dicha fecha, revalorizada anualmente en un 4 por 100 acumulativo.

d) El fondo de activos se afectará a dicho personal, calculándose su valor en base a criterios actuariales al 31 de diciembre de 1988. En este caso, el fondo así constituido, que tendrá personalidad propia, se ingresará en la entidad que garantice un interés del 11 por 100 hasta que se produzca la integración de «Fabricación de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» en «Ulgor, S.C.I.» en una única cooperativa.

Durante el año 1993 no se abonarán al fondo de activos los intereses indicados anteriormente.

En el caso de que antes de dicha fecha se produjera alguna de las circunstancias que suponen la perfección del derecho a alguno de los complementos (jubilación, invalidez, viudedad y orfandad), la garantía de los porcentajes legales será aplicada a los devengos del trimestre anterior correspondientes a los conceptos siguientes de la nómina: sueldo de calificación (clave 01), antigüedad (clave 02), plus de jornada intensiva (clave 03), prima (clave 13), diferencia escalón (clave 19), prima vacaciones (clave 27), garantía personal (clave 31), plus (clave 32), gratificación Convenio (clave 40), prima paga extra (clave 61), prima (clave 63), prima delegaciones

(clave 66) y paga extra reglamentaria (clave 78). En función del importe del complemento que resulte se detraerá del fondo de activos el valor de capitalización necesario que vendrá a acrecer el fondo destinado al personal pasivo, incorporándose el beneficiario afectado a este colectivo en igualdad de derechos.

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

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

2. En ambos casos, los fondos se financiarán con cargo a la subvención concedida a este fin por el Gobierno vasco.

3. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo queda expresamente sin efecto lo dispuesto con anterioridad sobre pensiones complementarias, que no podrá ser invocado en lo sucesivo para amparar la declaración o reclamación, individual o colectiva, de derechos o condiciones de ninguna clase ni naturaleza.

#### Artículo 72. Seguro colectivo de Vida.

La prima mensual a abonar por el personal en activo será de:

Año	Importe — Pesetas
1993	1.015
1994	1.056

El personal que se jubile a partir del 28 de febrero de 1986 abonará la totalidad de la cuota del seguro que le corresponda, en función de su edad.

#### Artículo 73. Comedor y ayuda comedor.

El precio por comida, en el comedor de Basauri (IVA incluido), será:

Año	Importe — Pesetas
1993	118
1994	123

Al personal de los centros de trabajo situados fuera de la provincia de Bizkaia se le abonará en concepto de «Comedor», por día de trabajo efectivo, siempre que no se perciba dieta por comida, los siguientes importes:

Año	Importe — Pesetas
1993	88
1994	92

#### Artículo 74. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

a) Personal de mano de obra de Talleres: Dos juegos de camisa y pantalón al año o dos batas.

b) Empleados de Talleres: Dos juegos de chaqueta y pantalón al año o dos batas.

c) Empleados de oficinas: Una chaqueta o bata al año.

d) Personal de Vigilancia y Ordenanza exterior: Un uniforme al año y un anorack cada tres años.

En lo que a Reparadores a domicilio se refiere, el personal podrá optar entre recibir las prendas adecuadas y normales al servicio o recibir en el mes de enero los importes siguientes:

Año	Importe — Pesetas
1993	7.651
1994	7.957

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

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

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

#### Artículo 75. Igualatorio.

Los productores que lo deseen podrán ser incluidos en la iguala colectiva del Igualatorio Médico Quirúrgico de Bizkaia, siendo a su cargo el total de la cuota correspondiente, la cual le será reducida en nómina.

#### Artículo 76. Economato Delegaciones y SAC.

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

#### Artículo 77. Economato de Erandio.

El personal procedente de la planta de Luchana podrá optar entre la utilización del Economato de Basauri o de la Cooperativa Eroski, de la calle Tartanga, de Erandio, siendo en este caso las cuotas abonadas por la empresa.

#### Artículo 78. Venta de aparatos al personal.

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

En los casos de aumentos de precios, éstos se aplicarán dos meses después de haberse iniciado su aplicación a los distribuidores.

#### Artículo 79. Plus de distancia.

A los trabajadores a quienes se les viene abonando el plus de distancia, de acuerdo con las disposiciones aplicables a la materia, se les abonará el importe del transporte público íntegro, sin el descuento diario fijado por la ley. Este plus de distancia será revisado de acuerdo con los aumentos del mismo.

No se abonará plus de distancia al personal incorporado a la empresa a partir del 1 de enero de 1991.

#### Artículo 80. Formación.

Se reconoce la importancia de la formación para el eficaz funcionamiento de la empresa.

Se informará a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio los planes de formación establecidos en la empresa y serán estudiadas las propuestas que las mencionadas Secciones Sindicales realicen.

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

## SECCION IX

## Otros abonos

Artículo 81. *Quebranto de moneda.*

La compensación será de 1,25 por 1.000, con los topes mensuales que se indican a continuación:

Año	Importe — Pesetas
1993	5.575
1994	5.798

La compensación será aplicada únicamente a los importes en metálico y en los talones al portador.

Artículo 82. *Quebranto de herramienta para el personal reparador del SAC.*

La empresa facilitará a los Reparadores del SAC la herramienta de trabajo que se precise para realizar las labores encomendadas en cada momento.

En concepto de quebranto de herramienta se abonará, en el mes de enero, a los Reparadores a domicilio del SAC, los importes que se indican a continuación:

Año	Importe — Pesetas
1993	3.071
1994	3.194

Periódicamente se comprobará si se posee la establecida actualmente. En cuanto a la pérdida normal de herramienta, suministrada por la empresa y dentro de Talleres, se procederá a la reposición en la forma habitual.

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

Artículo 83. *Multas de tráfico.*

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

Cuarta multa: Paga el 25 por 100 el Reparador y el 75 por 100 «Fabrelec».  
Quinta multa: Paga el 50 por 100 el Reparador y el 50 por 100 «Fabrelec».  
Sexta multa: Paga el 75 por 100 el Reparador y el 25 por 100 «Fabrelec».  
Séptima multa y sucesivas: Paga el 100 por 100 el Reparador y el 0 por 100 «Fabrelec».

Artículo 84. *Dietas del personal del SAC.*

Las dietas quedan fijadas en los siguientes valores:

	Año 1993 — Pesetas	Año 1994 — Pesetas
Desayuno .....	190	200
Comida .....	1.055	1.100
Cena .....	985	1.025
Cama .....	1.605	1.670
<b>Total dieta completa .....</b>	<b>3.835</b>	<b>3.995</b>

Artículo 85. *Kilometraje.*

En los casos de utilización del vehículo particular al servicio de la empresa, se abonarán los siguientes importes:

Año	Importe — Pesetas/Kilómetro
1993	30,60
1994	31,80

## SECCION X

## Incentivos y rendimientos

Artículo 86. *Base de incentivo.*

La base del incentivo será de 60 puntos Bedaux.

Artículo 87. *Personal afectado.*

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

Artículo 88. *Primas del personal directo productivo de fábrica.*

a) El control de los rendimientos será realizado por la empresa, individual o colectivamente, y por los periodos que juzgue necesarios, dentro de sus atribuciones de organización del trabajo y siempre que los operarios no resulten perjudicados en sus retribuciones. Los operarios serán informados de los rendimientos conseguidos con antelación a su pago, siendo el importe de la prima el que resulte de la tabla salarial y fórmulas de pago recogidas en los anexos 2, 4 y 5.

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

Artículo 89. *Primas en tiempos de parada para el personal directivo productivo de fábrica.*

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

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

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

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

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

Artículo 90. *Prima del personal de mantenimiento, utillaje y taller de prototipos.*

Los operarios de mantenimiento, utillaje y taller de prototipos recibirán el importe de la prima directa que resulte en función de la actividad media del conjunto del personal directo, o de la que se derive de su propia actividad en el caso de que se estableciera en estos departamentos un sistema de medición, siendo su importe el que resulte de la tabla salarial y fórmulas de pago recogidas en los anexos 2, 4 y 5.

Artículo 91. *Prima del personal indirecto en fábrica.*

a) Los empleados y operarios indirectos recibirán la prima indirecta que resulte de las tablas salariales y fórmulas de pago recogidas en los anexos 1, 2, 3, 4 y 5.

b) La prima se aplicará sobre las horas realmente trabajadas.

c) Por su parte, todos estos trabajadores vienen obligados a desarrollar una tarea correcta, permaneciendo en su puesto de trabajo toda la

jornada y realizando en todo momento una actividad que, como mínimo, será de 75 puntos hora Bedaux.

d) La empresa podrá utilizar los sistemas actualmente en uso, a fin de comprobar que las personas indirectas cumplen el compromiso de tarea correcta.

e) Solamente las paradas no imputables a la organización de la empresa dejarán de devengar prima.

#### Artículo 92. *Prima del personal obrero y empleado del S.A.C.*

a) Al personal empleado de taller y de oficina le será de aplicación la misma normativa establecida para el personal indirecto de fábrica.

b) El personal obrero de taller y almacenes, con trabajo medido, podrá obtener a 80 P.H. Bedaux la prima directa que resulte de las tablas salariales y fórmulas de pago recogidas en los anexos números 2, 4 y 5.

c) Al personal reparador que ejerza su función en taller se le garantizará la prima directa correspondiente a la actividad de 70 P.H. Bedaux, en los casos en que los trabajos no tengan tiempos asignados.

d) El personal obrero de reparaciones a domicilio recibirá, a la actividad de 80 P.H. Bedaux, la prima indirecta que resulte de las tablas salariales y fórmulas de pago de los anexos 2, 4 y 5.

Este personal percibirá igualmente, en concepto de parte premio, un importe de 114 pesetas brutas por parte, siempre que se realicen un mínimo de una parte por hora de trabajo.

#### Artículo 93. *Prima mínima de los operarios de almacenes de productos terminados y accesorios de delegaciones.*

El personal de los almacenes citados percibirá una prima mínima correspondiente a la actividad de 70 P.H. Bedaux del importe de la prima indirecta de las tablas salariales o fórmulas de pago de los anexos 2, 4 y 5.

#### Artículo 94. *Establecimiento y actualización de los tiempos de trabajo.*

Es facultad de la empresa el establecimiento de los tiempos de trabajo correctos, de forma que estén permanentemente actualizados.

En el caso de fabricación las actualizaciones se realizarán por personal de FABRELEC, salvo en los casos en que se encuentren en situación de baja.

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

#### Artículo 95. *Trabajos no controlados-actividad estimada.*

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

#### Artículo 96. *Punto hora absoluto.*

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

#### Artículo 97. *Rendimiento mínimo.*

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

#### Artículo 98. *Rendimiento normal.*

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

#### Artículo 99. *Disminución de rendimiento.*

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

#### Artículo 100. *Tablas de primas.*

El importe de las primas en función de la actividad Bedaux y de las tablas salariales se calculará de acuerdo con las fórmulas que figuran en el anexo número 5.

## SECCION XI

### Representación colectiva

#### Artículo 101. *Secciones sindicales.*

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

Las secciones sindicales que tengan derecho únicamente a un Delegado sindical podrá nombrar un Subdelegado quien, previa solicitud de la autorización correspondiente, podrá realizar en el exterior de la empresa gestiones relacionadas con la sección sindical de la misma, a cuenta de las horas concedidas al Delegado.

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

Se concederá un permiso no retribuido de hasta cinco días al año a un afiliado de cada sección sindical reconocida para su asistencia a congresos organizados por su sindicato, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita.

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

#### Artículo 102. *Local para Comité de Empresa.*

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

#### Artículo 103. *Resolución de problemas.*

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

#### Artículo 104. *Asamblea.*

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en la empresa, tanto fuera como dentro de las horas de trabajo, y éstas últimas serán remuneradas con el salario sin prima, hasta un máximo de seis horas por año.

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

Las secciones sindicales podrán convocar, asimismo, asambleas fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 105. *Régimen disciplinario.*

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

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

#### Artículo 106. *Trabajos realizados por personal ajeno a la plantilla.*

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

#### Artículo 107. *Agentes reparadores libres.*

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

#### Artículo 108. *Información.*

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

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

**Artículo 109. Participación del Comité Estatal y Delegados Sindicales.**

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

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

**Artículo 110. Comité Estatal.**

Queda constituido el Comité de Empresa de ámbito estatal.

a) Composición general: El Comité Estatal estará compuesto por 13 Delegados, siendo 11 del Comité de central y 2 del resto.

A efectos de representación de los centros y delegaciones, el territorio nacional queda agrupado en una zona.

b) Funciones del Comité Estatal.

1. Intervenir en las negociaciones del convenio.
2. Intervenir en las tramitaciones de expedientes de crisis o de regulación de empleo que afecten a la totalidad de la empresa.
3. Intervenir en la resolución de los conflictos colectivos que afecten a la totalidad de la empresa.
4. Se reunirán dos veces al año, previa convocatoria por el Secretario, una vez conseguida la autorización de la Dirección. Las reuniones anteriores se convocarán en la misma fecha que dos de las reuniones de información que la Dirección da al Comité de Basauri, pudiendo los Delegados del Comité Estatal asistir a ellas. Estas reuniones serán independientes de las de negociaciones de convenio.
5. La Dirección podrá convocar reuniones extraordinarias cuando, a su juicio, las circunstancias lo requieran.
6. El Secretario, a petición de la mayoría simple del Comité, podrá convocar reuniones extraordinarias, previa autorización de la Dirección.
7. Podrá delegar en el Comité del centro de Basauri la resolución de los problemas que le afecten, cuando lo considere necesario.

c) Funciones de los Delegados de zona.

1. Las derivadas de las funciones del Comité Estatal indicadas en el apartado b).
2. Mantendrán comunicación con los Delegados de Personal de su zona y con los Delegados del Comité Estatal.
3. Una vez realizadas, por los Delegados de personal de un centro, las gestiones necesarias ante el responsable del mismo para garantizar el cumplimiento de la Legislación Laboral vigente, aquellos podrán solicitar la colaboración del Delegado de zona en los casos en que no hubieran conseguido la aplicación de las medidas correctoras necesarias.
4. Podrán formar parte del Comité paritario, formado para tratar de los problemas de tiempos que afecten a los centros de su zona en general.
5. Intervendrán en la resolución de los conflictos colectivos que afecten a la totalidad de los centros de su zona.
6. Cuando en un centro determinado, después de agotadas las posibilidades de negociación entre los Delegados del personal y la Dirección, se decidiera, por cualquiera de las partes, trasladar el problema a organismos oficiales, aquéllas podrán solicitar la intervención previa del Delegado de zona.
7. Cuando por causas de fuerza mayor sea necesario que el Delegado de zona visite otro centro de trabajo de su zona, será necesario cumplir las siguientes condiciones:

a) Obtener la autorización de la Dirección de Relaciones Industriales, previa presentación de la solicitud y programa detallado por el Secretario del Comité Estatal.

b) Obtener la autorización de los responsables de los centros o delegaciones en que presta sus servicios y de los que se propone visitar. En los casos en que estas autorizaciones no se obtuvieran, el Secretario del

Comité Estatal solicitará la aclaración correspondiente de la Dirección de Relaciones Industriales.

8. Las funciones de los Delegados de zona se extenderán únicamente a los centros de su zona que cuenten con Delegados de personal.

9. Los Delegados de zona ejercerán sus funciones dentro de las horas que tengan atribuidas por su condición de Delegados de personal.

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

1. La empresa pagará los gastos derivados de las funciones de los Delegados de zona en los siguientes casos:

Negociación de convenio.

Tramitación de expediente de crisis o de regulación de empleo.

Intervención en la resolución de conflictos colectivos.

Asistencia, dos veces al año, a las reuniones del Comité Estatal y de información de Basauri.

Asistencia a las reuniones extraordinarias convocadas a petición de la Dirección.

Asistencia a las valoraciones de puestos.

2. Para que los gastos anteriores sean abonados por la empresa, será necesario contar, previamente a su realización, con la aprobación de la Dirección de Relaciones Industriales, a quien será presentado el programa y presupuesto por el Secretario del Comité.

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

**SECCION XII****Tramitación de reclamaciones****Artículo 111. Tramitación.**

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

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

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

**SECCION XIII****Varios****Artículo 112. Euskera.**

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

**Artículo 113. Futuro de FABRELEC.**

A partir de la firma del convenio, la Dirección de la empresa y sus propietarios (FAGOR), se comprometen a elaborar un plan estratégico, en el que se contemplen las medidas técnicas, comerciales, industriales y financieras más convenientes para el futuro de FABRELEC, su rentabilidad y el mantenimiento del máximo de puestos de trabajo posibles.

Dicho plan será puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores (Comité y secciones sindicales), para su discusión y aportación de cuantas sugerencias consideren oportunas, encaminadas a alcanzar el fin propuesto.

## ANEXO 1

## FORMULA 1

## Tablas «brutas» de retribuciones para productores de 1.768 horas

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Sueldo de calificación	Plus jornada mensual	Anual sin prima	Plus jornada anual	Anual prima indirecta	Anual prima especial
8	661,90	842,42	103.610	8.019	1.450.542	112.272	1.809.999	1.851.019
9	667,99	850,17	104.564	8.093	1.463.892	113.305	1.826.657	1.868.055
10	684,35	870,99	107.124	8.291	1.499.735	116.079	1.871.383	1.913.793
11	701,54	892,86	109.814	8.500	1.537.401	118.995	1.918.383	1.961.859
12	719,55	915,79	112.634	8.718	1.576.879	122.050	1.967.644	2.012.236
13	738,22	939,55	115.556	8.944	1.617.785	125.217	2.018.686	2.064.436
14	757,60	964,22	118.591	9.179	1.660.273	128.505	2.071.703	2.118.654
15	777,84	989,97	121.758	9.424	1.704.611	131.937	2.127.029	2.175.233
16	798,84	1.016,71	125.047	9.679	1.750.651	135.500	2.184.478	2.233.984
17	820,74	1.044,58	128.474	9.944	1.798.642	139.215	2.244.361	2.295.225
18	843,47	1.073,51	132.032	10.219	1.848.446	143.070	2.306.507	2.358.779
19	867,09	1.103,57	135.730	10.505	1.900.214	147.077	2.371.104	2.424.840
20	891,67	1.134,85	139.577	10.803	1.954.074	151.245	2.438.311	2.493.570
21	917,24	1.167,40	143.580	11.113	2.010.116	155.583	2.508.240	2.565.084
22	944,37	1.201,93	147.827	11.442	2.069.580	160.185	2.582.440	2.640.966
23	971,48	1.236,42	152.069	11.770	2.128.970	164.782	2.656.548	2.716.752
24	1.000,22	1.273,01	156.569	12.118	2.191.972	169.659	2.735.162	2.797.149

## ANEXO 2

## FORMULAS 2 y 3

## Tablas «brutas» de retribuciones para productores de 1.768 horas

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Jornal de calificación	Sueldo calificación	Total anual sin prima	Total anual prima indirecta	Total anual prima directa
8	661,90	842,42	3.413	103.610	1.450.542	1.697.727	1.750.680
9	667,99	850,17	3.444	104.564	1.463.892	1.713.352	1.766.793
10	684,35	870,99	3.529	107.124	1.499.735	1.755.303	1.810.052
11	701,54	892,86	3.617	109.814	1.537.401	1.799.388	1.855.512
12	719,55	915,79	3.710	112.634	1.576.879	1.845.593	1.903.158
13	738,22	939,55	3.807	115.556	1.617.785	1.893.470	1.952.528
14	757,60	964,22	3.907	118.591	1.660.273	1.943.198	2.003.808
15	777,84	989,97	4.011	121.758	1.704.611	1.995.092	2.057.320
16	798,84	1.016,71	4.119	125.047	1.750.651	2.048.977	2.112.886
17	820,74	1.044,58	4.232	128.474	1.798.642	2.105.146	2.170.807
18	843,47	1.073,51	4.349	132.032	1.848.446	2.163.438	2.230.916
19	867,09	1.103,57	4.471	135.730	1.900.214	2.224.027	2.293.396
20	891,67	1.134,85	4.598	139.577	1.954.074	2.287.065	2.358.400
21	917,24	1.167,40	4.730	143.580	2.010.116	2.352.657	2.426.038
22	944,37	1.201,93	4.870	147.827	2.069.580	2.422.255	2.497.806
23	971,48	1.236,42	5.009	152.069	2.128.970	2.491.765	2.569.485
24	1.000,22	1.273,01	5.158	156.569	2.191.972	2.565.503	2.645.523

## ANEXO 3

## FORMULA 1 (JORNADA ANUAL: 1.768)

## Tablas «brutas» de retribuciones para personal con plus de jornada intensiva

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Sueldo de calificación	Plus jornada mensual	Anual sin prima	Plus jornada anual	Anual prima indirecta	Anual prima especial
8	688,38	876,12	107.755	8.340	1.508.564	116.763	1.882.399	1.925.060
9	694,71	884,18	108.746	8.417	1.522.448	117.837	1.899.724	1.942.777
10	711,72	905,83	111.409	8.623	1.559.724	120.723	1.946.237	1.990.345
11	729,60	928,58	114.207	8.840	1.598.897	123.755	1.995.118	2.040.333
12	748,33	952,42	117.140	9.067	1.639.954	126.932	2.046.349	2.092.725
13	767,74	977,13	120.178	9.302	1.682.496	130.225	2.099.433	2.147.013
14	787,91	1.002,79	123.335	9.546	1.726.684	133.645	2.154.572	2.203.400
15	808,95	1.029,57	126.628	9.801	1.772.795	137.214	2.212.109	2.262.242
16	830,80	1.057,38	130.048	10.066	1.820.677	140.920	2.271.857	2.323.344
17	853,57	1.086,36	133.613	10.342	1.870.588	144.784	2.334.136	2.387.034
18	877,21	1.116,45	137.313	10.628	1.922.384	148.793	2.398.768	2.453.131

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Sueldo de calificación	Plus jornada mensual	Anual sin prima	Plus jornada anual	Anual prima indirecta	Anual prima especial
19	901,77	1.147,71	141.159	10.926	1.976.223	152.960	2.465.948	2.521.834
20	927,33	1.180,24	145.160	11.235	2.032.237	157.295	2.535.843	2.593.313
21	953,93	1.214,09	149.323	11.558	2.090.521	161.806	2.608.571	2.667.688
22	982,15	1.250,01	153.740	11.899	2.152.363	166.593	2.685.738	2.746.604
23	1.010,33	1.285,88	158.152	12.241	2.214.129	171.374	2.762.810	2.825.423
24	1.040,23	1.323,93	162.832	12.603	2.279.651	176.445	2.844.569	2.909.035

Nota: Estas tablas serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1994 y serán modificadas en función del convenio de dicho año. Los valores hora serán modificados en función de la jornada anual.

## ANEXO 4

## FORMULAS 2 Y 3 (JORNADA ANUAL: 1.768)

## Tablas «brutas» de retribuciones para personal sin plus de jornada intensiva

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Jornal de calificación	Sueldo calificación	Total anual sin prima	Total anual prima indirecta	Total anual prima directa
8	688,38	876,12	3.550	107.755	1.508.564	1.765.637	1.820.708
9	694,71	884,18	3.582	108.746	1.522.448	1.781.887	1.837.465
10	711,72	905,83	3.670	111.409	1.559.724	1.825.515	1.882.454
11	729,60	928,58	3.762	114.207	1.598.897	1.871.363	1.929.732
12	748,33	952,42	3.859	117.140	1.639.954	1.919.417	1.979.284
13	767,74	977,13	3.959	120.178	1.682.496	1.969.208	2.030.629
14	787,91	1.002,79	4.063	123.335	1.726.684	2.020.926	2.083.960
15	808,95	1.029,57	4.171	126.628	1.772.795	2.074.895	2.139.612
16	830,80	1.057,38	4.284	130.048	1.820.677	2.130.936	2.197.402
17	853,57	1.086,36	4.401	133.613	1.870.588	2.189.353	2.257.640
18	877,21	1.116,45	4.523	137.313	1.922.384	2.249.975	2.320.153
19	901,77	1.147,71	4.650	141.159	1.976.223	2.312.989	2.385.132
20	927,33	1.180,24	4.782	145.160	2.032.237	2.378.548	2.452.736
21	953,93	1.214,09	4.919	149.323	2.090.521	2.446.764	2.523.080
22	982,15	1.250,01	5.064	153.740	2.152.363	2.519.145	2.597.718
23	1.010,33	1.285,88	5.210	158.152	2.214.129	2.591.436	2.672.265
24	1.040,23	1.323,93	5.364	162.832	2.279.651	2.668.124	2.751.344

Nota: Estas tablas serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1994 y serán modificadas en función del convenio. Los valores hora serán modificados en función de la jornada anual.

## ANEXO 5

FABRELEC (1993)  
FORMULAS DE PAGO DE NOMINAS

Nota: Se realizarán las adaptaciones que correspondan en función de la JA.

Salario anual convenio = SA.

Antigüedad = A = 5 por 100 x número quinquenios.

Jornada anual = JA = 1.768.

Horas vacaciones =  $\frac{JA}{11} = 161$ 

CLAVE	CONCEPTO	FORMULA PAGO	F-1 Empleados con Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-1 Empleados con Jornada Intensiva y Prima Espec.	F-2 Empleados sin Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-3 Obre Prim Indi
01	Sueldo calific	$\frac{SA}{14}$	X	X	X	X
02	Antigüedad	$\frac{SA}{14} \times A$	X	X	X	X
03	Plus Jor.Inten	$\frac{SA \cdot 7.74}{14 \cdot 100} \times$	X	X		
31	Garantia Pers.	= Según corresponda				
33	Antigüedad esp Vacaciones (no al personal traslad.Luchan	$\frac{SA (1.0774+A)}{425}$	X	X		
33	Antigüedad esp vacaciones (no al personal traslad.Luchan	$\frac{SA (1+A)}{425}$			X	X
78	Paga extra Reglamentaria	$\frac{SA}{14} - (1.0774+A) + Cl.31 + Cl.61$	X	X		
78	Paga extra Reclamentaria	$\frac{SA}{14} - (1+A) + Cl.31 + Cl.61$			X	X
69	Prorratio Co- tiz.paga extra	$\frac{Clave 78}{180}$	X	X	X	
69	Prorratio Co- tiz.paga extra	$\frac{Clave 78}{182.50}$				X

CLAVE	CONCEPTO	FORMULA PAGO	F-1 Empleados con Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-1 Empleados con Jornada Intensiva y Prima Espec.	F-2 Empleados sin Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-3 Obreros Prima Indir.	F-3 Obreros Prima Directa
04	Importe horas abonables						
56	Desccto.horas faltadas	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A) + (Cl.31 \times 14) + (2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}}$	X	X	X	X	X
68	Permisos Re-trib. C-56						
47	Dto.falt.trab.	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A) + (Cl.31 \times 14) + 2 \times (Cl.61)}{JA}$	X	X	X	X	X
90	Permisos Re-tribuid. C-47						
26	Bifer.valor Clav. 47 y 56		X	X	X	X	X
28	Dto. Enf.o Acc	$\text{Precio/dia} = \frac{SA(1.0774+A) + (Cl.31 \times 14) + (2 \times Cl.61)}{365}$	X	X			
28	Dto. Enf.o Acc	$\text{Precio/dia} = \frac{SA(1+A) + (Cl.31 \times 14) + (12 \times Cl.61)}{365}$			X		
CC-08	Importe Horas Extras 75	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1.074+A) + (14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{175}{100}$	X	X			
CC-08	Importe Horas Extras 75	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A) + (14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{175}{100}$			X	X	X
DD-09	Importe Horas Extras 100	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1.0774+A) + (14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{200}{100}$	X	X			
DD-09	Importe Horas Extras 100	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A) + (14 \times Cl.31)}{1.970} \times \frac{200}{100}$			X	X	X
55	Plus hor.espec	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1.0774+A) + (14 \times Cl.31)}{1.970} \times 0.75$	X	X			
55	Plus hor.espec	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A) + (14 \times Cl.31)}{1.970} \times 0.75$			X	X	X
10	Importe Horas nocturnas 25	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1.0774+A) + (2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100}$	X	X			

CLAVE	CONCEPTO	FORMULA PAGO	F-1 Empleados con Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-1 Empleados con Jornada Intensiva y Prima Espec.	F-2 Empleados sin Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-3 Obreros Prima Indir.	F-3 Obreros Prima Directa
10	Importe Horas nocturnas 25	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100}$			X	X	X
12	Importe Horas nocturnas 75	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1.0774+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{175}{100}$	X	X			
12	Importe Horas nocturnas 75	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{175}{100}$			X	X	X
34	Importe Horas nocturnas 100	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1.0774+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{200}{100}$	X	X			
34	Importe Horas nocturnas 100	$\text{Precio/hora} = \frac{SA(1+A)+(2 \times Cl.61)}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{25}{100} \times \frac{200}{100}$			X	X	X
13	Prima Especial para actividad 80 Bedaux	$\text{Precio/hora} = \frac{SA}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{20.06}{100}$		X			
13	Prima Directa para actividad 80 Bedaux	$\text{Precio/hora} = \frac{SA}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{21.02}{100}$					X
63	Prima indirec. para actividad 80 Bedaux	$\text{Precio/hora} = \frac{SA}{JA \times \frac{14}{11}} \times \frac{16.76}{100}$	X		X	X	
27	Prima vacacion	$\text{Precio/hora} = \frac{\text{Prima 3 meses anteriores (Cl.13)}}{\text{Horas prima 3 meses anteriores}}$		X			X
27	Prima vacacion	$\text{Precio/hora} = \frac{\text{Prima 3 meses anteriores (Cl.63)}}{\text{Horas prima 3 meses anteriores}}$	X		X	X	
61	Prima Paga Ext	$\text{Precio/mes} = \frac{SA}{14} \times \frac{16.75}{100}$	X	X	X	X	X

## ANEXO 6

## Valoraciones acordadas en Convenio

Clave	NF	Denominación del puesto	Escalón
120308	150-11	Abastecimiento de materiales en carro manual .....	8
140308	220-05	Abastecimiento de materiales mediante carro manual en planta de termos .....	8
140323	220-09	Limpieza de la planta de termos .....	8
320353	341-01	Acarreo de basuras y limpieza .....	8
010310	100-07	Preparación de tubos codo, carga, colector y de aspiración en máquinas .....	9
010311	100-08	Sellado, curado y preparación de tubo intercambiados .....	9
010313	100-10	Prueba de fugas de evaporadores en cuba .....	9
010316	100-13	Descuelgue y verificación de evaporadores .....	9
010354	100-20	Montaje de evaporadores en mesa .....	9
040402	103-02	Descolgado y colgado de piezas de cadenas aéreas (de horno, de secado y de pintura) .....	9
040406	103-06	Preparación de ganchos en cadena aérea de pintura .....	9
110341	120-08	Cortar y punzonar tanques .....	9
110342	120-09	Cortar contrapuestas .....	9
110345	120-11	Perfora muebles .....	9
110357	120-23	Montaje de frigoríficos .....	9
100308	130-02	Abastecimiento de materiales a puestos de trabajo de puertas con carro manual .....	9
100340	130-04	Serigrafiado .....	9
080309	140-04	Colocación de diversos accesorios .....	9
120304	150-07	Preparación de puertas y contrapuestas .....	9
120305	150-08	Montaje de frigoríficos en banda .....	9
120350	150-21	Prefoan muebles .....	9
230325	320-01	Recuento de piezas .....	9
281908	332-02	Recuento de piezas .....	9
011801	100-18	Abastecimiento de materiales con carretilla eléctrica elevadora a varias secciones .....	10
020603	101-03	Soldadura de puntos en máquina fija de frentes centrales del mueble y doblar refuerzos en dobladora.	10
040403	103-03	Descolgado y colgado de piezas de cadenas aéreas. Conservación de instalaciones de pintura y fosfatado .....	10
040405	103-05	Descolgado de puertas de cadena aérea de pintado y vigilancia de la de servicio a la sección de montaje de frigoríficos .....	10
110346	120-12	Abastecimiento de materiales y comodín en prefoan muebles .....	10
110517	120-21	Control de muebles en salida de espumado .....	10
111805	120-24	Abastecimiento de materiales con carretilla eléctrica elevadora .....	10
110359	120-25	Prefoan y montaje de puertas. Preparación y cambios de la máquina punzonadora .....	10
100720	130-08	Ayudante del maquinista de espumado de puertas .....	10
080313	140-05	Prueba de fugas en baja y en alta .....	10
080321	140-06	Flejado automático .....	10
080329	140-08	Embalaje .....	10
080330	140-09	Formación de paquetes en máquina .....	10
080336	140-15	Trabajos varios .....	10
081801	140-21	Abastecimiento de materiales con carretilla eléctrica elevadora .....	10
120309	150-12	Preparación del tabique central y el ventilador .....	10
120602	150-16	Ayudante de montaje de muebles y soldadura con máquinas de pinzas .....	10
121801	150-20	Abastecimiento de materiales con carretilla eléctrica elevadora .....	10
130318	200-04	Colgado de calderines en cadena aérea .....	10
130319	200-05	Remachado y desengrase de tubos y fondos calderín .....	10
140305	220-03	Montaje de termos .....	10
140321	220-07	Flejado de termos .....	10
140402	220-14	Descolgado y colgado de calderines en cadena .....	10
141801	220-19	Abastecimiento de materiales mediante carretilla eléctrica elevadora .....	10
140349	220-21	Premontaje de termos (pista con máquinas) .....	10
251801	322-03	Acarreo de materiales. Conducción de carretilla eléctrica elevadora .....	10
251902	322-04	Descarga de materiales .....	10
010201	100-02	Montaje y soldadura autógena del conjunto tubo intercambiador .....	11
010725	100-21	Preparación de evaporadoras en máquinas .....	11
040407	103-07	Retoque de puertas y muebles pintados defectuosos .....	11
040408	103-08	Reparación de piezas con defecto de pintura y trabajos varios .....	11
040409	103-09	Reparación de piezas defectuosas una vez pintadas .....	11
110202	120-04	Soldadura autógena en pista de montaje .....	11
110306	120-06	Reparador y comodín en pista de montaje .....	11
080201	140-02	Soldadura autógena en estrangulado de tubos de carga .....	11
080306	140-03	Reparador en pista .....	11
080324	140-07	Reparador de defectos de pintura .....	11
080331	140-10	Reparador de fugas y obstrucciones .....	11
080504	140-17	Control de aspecto .....	11
080506	140-18	Identificación del frigorífico y control .....	11
080507	140-19	Control de temperaturas .....	11
080358	140-22	Reparador de defectos de plástico, de foan y varios .....	11
050337	141-01	Preparación y vigilancia del molino .....	11
120201	150-02	Soldadura autógena de ingletes de puertas superior e inferior y pulido de aristas .....	11
120202	150-03	Soldadura autógena del grupo por componentes en pistas de montaje .....	11

Clave	NF	Denominación del puesto	Escalón
120501	150-13	Control de aspecto y funcionamiento	11
120702	150-18	Conducción, preparación y cambio de máquinas de línea de fabricación de puertas (troqueladora y dos dobladoras) superior e inferior	11
130505	200-06	Prueba de fugas en calderín	11
130605	200-08	Soldadura MIG automática de brida y tubos a fondo inferior	11
130711	200-10	Preparación, vigilancia y conducción de máquinas: Posicionadora, aplanadora, rebordeado y montaje y ajuste de virolas	11
130715	200-14	Expansionado y rebordeado de envoltentes y preparación de las máquinas de las líneas envoltentes y envoltente de tapas	11
140324	220-10	Reparador de bollos, defectos de pintura y pérdida de foan	11
140506	220-17	Identificación de termos. Control final	11
141901	220-20	Abastecimiento de materiales para la planta de termos	11
010205	100-05	Soldadura de argón y aluminio	12
010306	100-06	Reparación de evaporadores (comodín)	12
010312	100-09	Prueba de fugas en cuba y vigilancia de instalación de pintura de evaporadores	12
010216	100-19	Preparación de evaporadores en máquinas y soldadura de argón y aluminio	12
020503	101-02	Verificado y soldadura de argón de muebles	12
020701	101-04	Conducción, preparación y cambios de las líneas de fabricación de muebles	12
020707	101-05	Conducción, preparación y cambios de la línea de fabricación de puertas y soldadura de puntos en máquina fija	12
040401	103-01	Preparación y vigilancia de instalación de fosfatado. Colgado de piezas en cadena aérea. Conservación de instalaciones de pintura y fosfatado	12
040404	103-04	Descolgado y colgado de piezas de cadenas aéreas. Preparación y vigilancia de instalación de pintura. Retoque de piezas pintadas en cabina electrostática	12
110726	120-22	Espumado de puertas, preparación y cambios de modelo de máquina de espumar	12
120701	150-17	Conducción, preparación y cambios de troqueladora, perfiladora y dobladora de tanque y mueble	12
130210	200-17	Retoques y soldaduras varias	12
140306	220-04	Reparador y montaje de termos	12
140412	220-15	Preparación, vigilancia y conducción de la instalación de fosfatado y pintura	12
140703	220-18	Preparación, vigilancia y conducción de la máquina de foan (espumación)	12
140723	220-22	Preparación, vigilancia y conducción de máquinas de introducir tapas y manipulador de descuelgue de calderines	12
476401	501-10	Taquimecanografiado y tareas varias	12
030801	102-01	Conducción, preparación y cambios de prensa de 400 toneladas	13
030802	102-02	Conducción, preparación y cambios de prensa de 400 toneladas y soldadura de puntos en máquina fija y dobladora	13
120306	150-09	Reparador general	13
120703	150-19	Espumado de muebles y puertas y calibrado y preparación de máquina de espumar	13
130713	200-12	Preparación, vigilancia y conducción de máquinas línea envolvente	13
130714	200-13	Preparación, vigilancia y conducción de máquinas línea envolvente de tapas	13
130727	200-19	Maquinista de línea envoltentes y tapas y rebordeado	13
696901	812-01	Telefonista	13
110347	120-13	Conservación de moldes de máquina de espumar	14
110722	120-17	Espumado de muebles y preparación y cambios de modelo de máquina de espumar	14
140401	220-13	Preparación, vigilancia y conducción de máquina granalladora, esmaltadora y horno de esmalte	14
130724	200-16	Mantenimiento de uso	14
335025	342-02	Responsable tareas administrativo-técnicas de control de Servicios Comunes	14
456307	400-02	Secretaria del Departamento de Compras	14
475719	501-07	Recepción de facturas de proveedores	14
555722	610-01	Coordinación y grabación de datos	15
590111	711-01	Mando almacén producto terminado	15
576306	700-05	Secretaria del área comercial (Secciones: Administración Comercial, Servicio de Asistencia al Cliente, Servicios Marketing y Logística)	16
196301	300-01	Secretaria Departamentos Fabricación, Investigación y Desarrollo, Calidad y Compras de Materiales.	17
555723	610-02	Preparación y coordinación tareas de ordenador	17
335020	352-17	Puesta en marcha serie piloto y documentación ingeniería	18
575726	700-02	Facturación y seguimiento de exportaciones y diversas tareas administrativo-comerciales con carácter general. Conocimiento de idiomas francés e inglés	18
815703	738-01	Tareas correspondientes a Comercial, Tesorería, Administración, Personal, Secretariado, Informática y Ordenanza	19
555732	611-02	Programador auxiliar	20
316202	340-01	Técnico de Seguridad e Higiene y Protección contra incendios	21
575735	700-03	Control de inversiones en publicidad	21
316003	340-02	Instalaciones y obras, mantenimiento contratado y gestión de mantenimiento M35	22
555731	611-01	Programador	23
336004	342-01	Mando Servicios Comunes	24

Nota: Esta relación será ampliada con los puestos que en el futuro sean acordados.