

tiva de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 19 de noviembre de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo número 2.563/92 interpuesto por don Emilio Gómez Piñol y declaramos la conformidad a Derecho de las resoluciones impugnadas precitadas en el fundamento jurídico primero de esta sentencia. Sin costas.»

Dispuesto por Orden de 11 de octubre de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 10 de noviembre de 1994.—El Presidente de la Comisión, Roberto Fernández de Caleyá y Álvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

25942 RESOLUCION de 10 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se acuerda dejar desierto los premios de investigación «A. de Betancourt-J. R. Perronet».

Por resolución de 3 de marzo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 10) de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación se convocaba la presentación de candidaturas a los premios de investigación «A. de Betancourt-J. R. Perronet».

De conformidad con lo previsto en el punto 5 del anexo VI de la citada resolución, se ha reunido el Jurado de selección que ha elevado la correspondiente propuesta recogida en el acta de la mencionada reunión. En su virtud, y en uso de las atribuciones conferidas por la resolución de convocatoria, he acordado dejar desierto los premios de investigación «A. de Betancourt-J. R. Perronet 1993», por no haber alcanzado los candidatos en el proceso de evaluación el nivel de calidad científica-técnica exigido en los requisitos de la convocatoria.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa.

Madrid, 10 de noviembre de 1994.—El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Álvarez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Promoción de la Investigación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25943 RESOLUCION de 31 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Balay, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Balay, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000572), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BALAY, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Artículo 1. *Ámbito del Convenio*

El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1. *Ámbito funcional.*—Todos los centros de trabajo que la empresa «Balay, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro, en cualquier lugar o territorio de España.

2. *Ámbito personal.*—Este Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos.

Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refieren el artículo 2.1 a) y el artículo 1.c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado personal «Exento» y Red de Ventas. Son personal «Exento» y Red de Ventas, los titulares de los puestos a que se hace referencia en el anexo V. A este personal, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del mismo, excepto los conceptos retributivos que se fijarán individualmente.

3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de aprobación por la Comisión Negociadora del texto articulado concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1995.

Los efectos económicos de los artículos 40 y 41, excepto el concepto de dietas, entrarán en vigor el 1 de enero de 1994 para todo el personal en activo en la fecha de la firma del Convenio, para las personas con contrato eventual a las que se les haya extinguido el contrato el presente año con anterioridad a la firma del Convenio, y para los que se les haya reconocido una pensión permanente con posterioridad al día 1 de enero de 1994.

Artículo 2. *Prórroga.*

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos.

Artículo 3. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes, la empresa, a través de sus órganos de dirección, y los trabajadores, a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (Comités de Empresa y Delegados de Personal), podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su negociación, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma y vencido el término de su vigencia seguirá aplicándose, provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Artículo 4. *Revisión.*

Durante el período de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente texto articulado.

Artículo 5. *Unidad de Convenio.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Artículo 6. *Obligatoriedad.*

El presente Convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante éste pueda modificarse por Convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Con carácter subsidiario al contenido normativo y obligacional del Convenio se aplicará la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 29 de julio de 1970 y la Ley 80/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como disposiciones concordantes

CAPITULO II

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas o por cualquier otra causa.

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

Artículo 8. *Absorción.*

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose, estrictamente «ad personam».

CAPITULO III

Artículo 10. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este Convenio, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, constituida por cinco Vocales designados por la empresa y otros cinco por la representación de los trabajadores, entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, con sus respectivos suplentes.

Presidirá esta Comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz, pero sin voto, el cual tendrá la facultad de convocar las reuniones de dicha comisión a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes tendrán carácter vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, se someterá a arbitraje vinculante cuyo funcionamiento será idéntico al establecido en el artículo 14 «Clasificación profesional».

CAPITULO IV

Artículo 11. *Política de empleo.*

La Dirección pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con treinta días de antelación, los puestos de trabajo a cubrir, determinando las fechas previstas de incorporación y tipo de contrato a realizar, excepto los de los puestos recogidos en el anexo VI.

Superado el período de prueba, si la empresa desea rescindir un contrato de trabajo, lo participará, si la naturaleza del contrato lo permite, con quince días de antelación a la fecha de la posible rescisión a la representación de los trabajadores, que podrá emitir su informe en el plazo de siete días y solicitar se estudie conjuntamente antes de que ésta decida.

En la hipótesis de que se produzca una vacante por extinción de contrato durante la vigencia de este Convenio, de personal sujeto al mismo, la Dirección podrá amortizar dicho puesto. Si no se produce dicha amortización, la cobertura de la vacante necesariamente deberá producir una nueva incorporación de personal del exterior, bien directamente de la

categoría correspondiente a la vacante, o de categoría inferior si aquella se cubriera por concurso interno.

Toda persona que haya trabajado en la empresa con contrato eventual tendrá prioridad, si lo solicita y los informes internos son favorables, para ser llamada en el futuro para nuevos contratos eventuales, salvo lo dispuesto en el artículo 25.

Artículo 12. *Ingresos.*

Los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad que figuran en el anexo VI, y que serán cubiertas directamente por la Dirección de la empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de carácter eventual o interino; ello siempre a salvo de lo establecido en el artículo 25.

Las vacantes en los puestos de Ordenanza, Porteros y Vigilantes, atendidas sus especiales características serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la empresa, procurando reservar las mismas para aquellos de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

No cualificados: Quince días.

Cualificados, administrativos y Técnicos no titulados: Dos meses.

Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.

Personal Red de Ventas: Tres meses.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente:

Cualificados, Administrativos y Técnicos no titulados: Diez días.

Titulados superiores y de grado medio (Red de Ventas y exentos): Quince días.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto de la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso en la liquidación de finiquito.

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

Es función de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

Para conocer de las reclamaciones que puedan generarse en esta materia se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la Dirección de la empresa.

Dicha Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información de la categoría profesional asignada por la Dirección a los puestos que puedan crearse en el futuro.

2. Conocer y resolver sobre las reclamaciones de clasificación profesional que cualquier trabajador acogido al Convenio pueda presentar.

3. En el supuesto de que no existiera acuerdo en la Comisión Paritaria en los casos de reclamaciones que puedan presentarse conforme al punto anterior se someterá la decisión de la Comisión al correspondiente arbitraje, que será vinculante tanto para la Dirección de la empresa como para la representación de los trabajadores, así como para la persona afectada por la nueva asimilación o reclamación presentada.

Dicho arbitraje funcionará de la siguiente manera:

Cada una de las partes de la Comisión Paritaria propondrá un árbitro. Los dos árbitros así nombrados deberán nombrar un tercero en el plazo de quince días. En el supuesto de que en dicho período no se pongan de acuerdo, cada uno de ellos propondrá el nombre de una persona y los dos así nominados serán sometidos al Presidente del Convenio, quien decidirá de entre los dos el que se incorporará como tercer miembro del Tribunal de Arbitraje.

4. Los trabajadores que decidan presentar reclamación por clasificación profesional podrán optar por una de las siguientes fórmulas:

- Ante la Comisión de Clasificación, con su consiguiente arbitraje.
- Ante la jurisdicción competente.

Artículo 15. *Ascensos.*

Las vacantes que se produzcan en la plantilla y las promociones que la Dirección considere necesarias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, excepto aquellas que corresponden a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán por medio de la realización de concurso-oposición, pudiendo concurrir el personal fijo de plantilla.

REGLAMENTO

1. Convocatoria.—Dirección de Personal convocará el concurso-oposición con una antelación mínima de quince días a la fecha de la realización de las pruebas. En aquellos casos en los que, por existir una previsión de la necesidad de cubrir uno o varios puestos, se pueda realizar, la empresa publicará, siempre con carácter de previsión y sin que esté obligada a cubrirlos, dicha previsión con la mayor antelación posible.

Los avisos de las convocatorias incluirán los siguientes puntos:

Categoría del puesto.

Número de plazas.

Procedimiento de presentación de candidaturas.

Requisitos necesarios para el puesto.

Preferencia a cubrir el puesto por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior a la que corresponde al puesto.

Duración del período de prueba.

Al objeto de cubrir el puesto con la mayor rapidez posible se realizará una única convocatoria de carácter general para todos los trabajadores fijos de la empresa, teniendo, en cualquier caso, preferencia a ocupar la plaza los empleados de categoría inmediata inferior sobre aquellos de igual categoría o equivalente, o de superior categoría a la del puesto que se trate.

Los puestos que queden desiertos por el procedimiento de concurso-oposición se cubrirán por contratación o designación libre.

En este caso, la empresa estudiará, antes de recurrir a la búsqueda de profesionales en el exterior, si entre el personal con contratos temporales o eventuales, existe alguna persona que cumpla con los requisitos del puesto, tanto personales como profesionales.

2. Constitución del Tribunal.—Los Tribunales, para intervenir en las calificaciones de las pruebas, estarán constituidos por:

Un Vocal designado por la empresa.

Un Vocal designado por el Comité de Empresa.

Un Vocal designado entre la estructura del departamento en el que surge la vacante.

3. Período de prueba.—A no ser que se especifique algo en contrario en el aviso del concurso-oposición existir un período de prueba para la persona que vaya a ocupar el puesto a que se refiere dicho concurso.

Durante dicho período de prueba mantendrá su categoría profesional anterior, percibiendo el sueldo de la categoría del puesto a cubrir. Si no supera dicho período de prueba, quedará con su categoría anterior y remuneración, ocupando un puesto de la misma categoría, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, en caso de no haberlo, la vacante se cubrirá por contratación o designación libre por parte de la Dirección de la empresa.

4. Para cualquier ascenso, en igualdad de condiciones, cubrirá la vacante el candidato que reúna las preferencias siguientes:

1. Personal de la misma sección.
2. Personal de la misma dirección.
3. Personal del mismo centro de trabajo.
4. Mayor antigüedad en la empresa.

5. No se podrá presentar a un concurso-oposición aquel empleado que haya sido promocionado por medio de concurso-oposición, a una plaza de categoría inmediata inferior a la convocada, en el período de nueve meses anteriores a la fecha de convocatoria del nuevo concurso.

6. Exámenes.

A) Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especificará en cada convocatoria:

Pruebas de conocimientos básicos. De carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de «apto» para poder presentarse a las demás pruebas.

Pruebas teóricas.

Pruebas prácticas.

B) Baremo de calificaciones.—En la calificación de los concursos se utilizará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:

a) Pruebas:

Teóricas: Puntuación máxima, 35 puntos.

Prácticas: Puntuación máxima, 45 puntos.

b) Formación.—En este apartado se considerará el haber obtenido diplomas de aprovechamiento en los cursos de formación establecidos por la empresa o diplomas reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o el INEM; en estos dos últimos casos no deben ser enseñanzas regladas (EGB, BUP, Formación Profesional, etc.) ni enseñanzas a distancia y deben estar en relación con la especialidad de la vacante.

Por cada sesenta horas lectivas cursadas con diploma de aprovechamiento, hasta un máximo de trescientas sesenta horas: 2,5 puntos.

Por cada sesenta horas lectivas adicionales cursadas con diploma de aprovechamiento, hasta un máximo de trescientas horas: 1 punto.

CAPITULO V

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

En materia de organización del trabajo, la Dirección de la empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente.

Por ello, son facultades de la Dirección de la empresa:

Adoptar nuevos métodos de trabajo.

Valorar las tareas y los puestos de trabajo.

Realizar los cronometrajes que sean necesarios.

Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo, a cuyos efectos:

El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, deberán ser informados por la Dirección de los nuevos sistemas con sesenta días de antelación, si afectan a la totalidad de la plantilla y con treinta días si afectan a un área funcional de la misma.

La Dirección de la empresa podrá, siempre que lo comunique con un mínimo de treinta días a la representación de los trabajadores y siete días naturales a los interesados, establecer o ampliar un tercer turno de trabajo de noche, en producción.

Asimismo, la Dirección, con la misma comunicación a la representación de los trabajadores, y siete días naturales a los interesados, podrá establecer un cuarto turno, que podrá afectar a:

Servicio de Mantenimiento.

Producción: Máquinas e instalaciones de las secciones de Mecánica y Recubrimientos, siempre y cuando ya estuvieran cubiertos los turnos de lunes a viernes de dichas secciones productivas, ello con independencia de lo establecido en el artículo 16.bis para turno especial de fines de semana, en el que las personas de plantilla actual que deban dar apoyo al personal de nueva contratación, lo podrán hacer en cualquier tipo de actividad productiva, de forma que se cambien los cinco días de trabajo a la semana, trabajando de martes a sábados, ambos inclusive, o de miércoles a domingos, siempre en jornada de mañana.

En la comunicación a la representación de los trabajadores, a que se hace referencia en los párrafos anteriores, deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la decisión de la Dirección, el número de trabajadores afectados, así como la duración.

La Dirección convocará al Comité Intercentros si la decisión a tomar afectara a la totalidad de la plantilla o a una Comisión suplente compuesta por el Presidente, el Secretario y un miembro de cada uno de los Sindicatos que componen el Comité de Empresa del centro de trabajo afectado, y se reunirán no antes de los tres días ni después de los seis a partir de la fecha de la entrega de la comunicación antes mencionada a fin de discutir la propuesta ya comunicada.

En el plazo de una semana a partir de la reunión, la representación de los trabajadores podrá remitir a la Dirección de la empresa su informe sobre la propuesta debatida, para que sea analizada por ésta antes de la decisión final que tomará la Dirección.

Igualmente, la Dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas comunicándolo con cuatro días laborales de antelación a la representación de los trabajadores. Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de una hora y un máximo de tres horas y una duración superior a veinte días.

En todos los casos, si se trata de personal voluntario, las comunicaciones a las que se hace referencia en los párrafos anteriores se harán sin plazo de preaviso.

En todos los casos, en primer lugar, se intentarán cubrir el tercero o cuarto turnos con voluntarios, así como con la creación de empleo neto.

Se establece para el cuarto turno una compensación por todos los días de duración de dicho turno, para las personas afectadas, del 15 por 100 sobre el salario real si los días de trabajo fueran semanalmente de martes a sábados, y del 20 por 100 del salario real si dichos días de trabajo fueran semanalmente de miércoles a domingo.

La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas será del 12 por 100 sobre el salario real.

Los relevos por necesidades personales, salvo voluntarios, sólo podrán establecerse a partir de la media hora de inicio de la jornada y antes de la media hora del final de la misma.

En la hipótesis de que se produzca traslado entre los distintos centros de trabajo de Zaragoza, a los afectados se les preavisará con un mínimo de cuatro días naturales de antelación a la de su fecha de incorporación al nuevo centro.

Artículo 16.bis. *Turno especial de fines de semana.*

La Dirección tendrá la posibilidad de crear un turno especial, al margen de los ya existentes recogidos en el artículo 16 del Convenio, para trabajar los sábados y domingos en cualquier tipo de actividad productiva con personal de nueva contratación.

Las personas de la plantilla actual que, para dar apoyo al personal de nueva contratación, tengan que trabajar en sábado y domingo, lo podrán hacer en cualquier actividad productiva, y serán elegidos siempre entre voluntarios, aplicándoseles, en este caso, el plus establecido en el artículo 16 para el cuarto turno de trabajo.

El personal de nueva contratación, que lo será con una jornada mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales, en tanto en cuanto esté adscrito a este turno especial de sábado y domingo, tendrá las condiciones salariales normales del Convenio, sin que les sean de aplicación los pluses establecidos en el mencionado artículo 16 del Convenio.

Artículo 17. *Concepto de actividad.*

Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normales para recorrer en una hora cinco kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta empresa esté establecido el sistema «Bedaux», se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos/hora y como actividad máxima 80 puntos.

Artículo 18. *Actividades pactadas.*

Se fija como actividad pactada la de 75 puntos/hora en el sistema «Bedaux».

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la Comisión Paritaria de primas de cada planta productiva, formada por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y cuatro miembros de la Dirección, que se reunirá como mínimo una vez al mes, y cuyas decisiones serán vinculantes. En caso de desacuerdo, se levantará acta del mismo, remitiéndose ésta a la autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

La empresa no planteará incrementar la actividad en lo sucesivo por encima de los 75 puntos/hora BEDAUX.

Artículo 19. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio se establece como jornada de trabajo, para todo el personal de la plantilla:

Para 1994, la de mil setecientos setenta y seis horas efectivas al año.
Para 1995, la de mil setecientos setenta y seis horas efectivas año.

El número de horas de presencia en cómputo anual será el resultado de sumar a las horas efectivas el tiempo correspondiente a la parada para comer, marcajes de control u otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.

Para el personal que trabaja a turnos, mañana, tarde y noche, el cuarto de hora de descanso de bocadillo tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada establecida anualmente.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 20. *Calendarios, vacaciones, horarios y horas extraordinarias.*

1. Calendarios.—En razón de las características diferenciales de los distintos centros de trabajo o servicio: Plantas industriales (DCV y DL); Staff Central, compuesto por las demás Direcciones del centro de trabajo de Montañana, y delegaciones comerciales, la Dirección podrá establecer calendarios laborales distintos para cada uno de ellos, teniendo en cuenta la necesidad, tanto del Staff Central como de las delegaciones comerciales, de dar servicio todos los días del año, excepto domingos, sábados y fiestas nacionales de imperativo cumplimiento.

2. Vacaciones.—Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales.

Distribución:

La distribución de las mismas se hará por la Dirección de la empresa de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Divisiones industriales: DCV-DL.

1) Sistema normal:

Las vacaciones para cada trabajador se disfrutarán en un único bloque de cuatro semanas de los meses de julio y/o agosto.

Días 24 y 31 de diciembre.

Los turnos de vacaciones para cada una de las plantas industriales serán establecidos por la Dirección antes del día 30 de marzo de cada año.

2) Sistema especial.—Si la Dirección necesitara un año establecer las vacaciones tres semanas en agosto y 1 en Navidad, deberá contar para ello con el acuerdo del Comité de Empresa de la planta industrial a que afectara.

El sistema de fijación sería:

Tres semanas en agosto, incluyendo en las mismas necesariamente del 1 al 20 de dicho mes, días 24 y 31 de diciembre.

Cinco días que, salvo acuerdo con el Comité de Empresa, fijará la Dirección en Navidad o fiestas del Pilar.

Dos días a disposición del Comité de Empresa, no pudiendo establecerlas ni al final ni al principio del período de vacaciones de agosto.

La determinación, tanto de los cinco días que están a disposición de la Dirección, como de los dos días que están a disposición del Comité de Empresa, deberán estar determinados y fijados antes del día 30 de marzo.

Si la Dirección o el Comité de Empresa no hubieran determinado las fechas de disfrute de vacaciones que tienen a su disposición antes del día 30 de marzo, se entenderá que renuncian a ellas y quedarán a disposición de la otra parte.

b) Staff Central y delegaciones:

Tres semanas continuadas en los meses de julio y/o agosto: 24 y 31 de diciembre.

Una semana a elección del trabajador, salvo que la Dirección estime que afecta al servicio, en cuyo caso será fijada por ésta.

El calendario de vacaciones deberá estar determinado por la Dirección antes del día 31 de marzo de cada año.

Período de cómputo.—A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, éste se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año de disfrute.

Las vacaciones no disfrutadas en el año prescribirán el 15 de enero del año siguiente.

Vacaciones colectivas.—Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque ésta sea justificada.

3. Horarios.

Jornada ordinaria: La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniendo los actuales horarios diarios de trabajo, respetando en lo posible en el turno central la distribución de la jornada de lunes a viernes.

Para la aplicación de las horas sobrantes en las plantas industriales, para cumplir con la jornada anual, el Comité de Empresa dispondrá de dos días para aplicarlas en las fiestas del Pilar, debiendo la Dirección de la empresa aplicar el resto de las horas sobrantes en un solo bloque en Semana Santa. Esto no será de aplicación en la hipótesis de que las

vacaciones se establezcan de acuerdo con el artículo 20.2.a)2, en cuyo caso, las horas sobrantes serán aplicadas en un solo bloque por la Dirección, coincidiendo con la Semana Santa, salvo acuerdo distinto con el Comité de Empresas de las divisiones industriales.

Tanto en el Staff Central como en delegaciones se fijarán individualmente en un solo bloque, atendiendo al criterio de que ningún servicio esté desatendido como consecuencia del disfrute de estos días de descanso.

Las personas del Staff Central y delegaciones que por necesidades de la empresa tengan que trabajar algún día aislado que sea fiesta o puente, para dar servicio a otros departamentos, serán compensados con otro día de fiesta más 5.000 pesetas.

El personal de turno central parará media hora para comer en el centro de Montañana, y una hora en el resto de centros, siendo igualmente este tiempo a su cargo, o sea, no formará parte de la jornada efectiva pactada.

Se establece un margen de llegada tarde retribuida de cinco minutos día, de aplicación en los horarios rígidos.

Horario flexible: Se aplicará según necesidades de la empresa en aquellos departamentos o puestos que sea factible a juicio del Jefe de departamentos, cuyas alegaciones conocerán las partes o departamentos afectados.

La normativa de uso será la siguiente:

a) Horario fijo de permanencia en la empresa:

Centros de trabajo de Zaragoza: De 9,15 a 13 y de 15 a 17 horas.

Resto de centros-delegaciones: De 9,15 a 13 y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.

En el centro de trabajo de Zaragoza, durante el horario flexible de 13 a 15 horas, será condición para hacer uso del mismo, no utilizar los servicios de comedor de la empresa, debiendo en cualquier caso salir de los locales de la empresa con anterioridad a las 13,45 horas. Para salir posteriormente a esta hora se requiere autorización, como permiso de ausencia en cómputo flexible de su Jefe inmediato o superior.

El incumplimiento de estas normas supondrá que dicha ausencia no se considerará flexible.

El resto del horario de trabajo según el calendario oficial de cada centro se considerará flexible.

b) Jornada máxima de horas/día para recuperación.—Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la siguiente duración máxima de jornada:

Centros de Zaragoza: De 7,30 a 19,30 horas.

Resto de centros: Una hora antes del horario oficial, según el calendario y hasta las 19 horas.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de una hora, excepto en el centro de trabajo de Montañana, que será de treinta minutos, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

c) Cómputo de recuperación.—Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

d) Ausencias cómputo flexible.—Mediante permiso del Jefe de departamento correspondiente siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el Jefe de departamento.

e) En posibles jornada especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por Dirección de Personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

Saldo negativo superior a 15': Se descontará.

Saldo positivo: No se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

4. Horas extraordinarias.—Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo, según los calendarios laborales. Para el personal con horario flexible, se considerarán como horas extras los excesos de jornada que

se produzcan sobre la duración máxima de la jornada establecida para la recuperación de horas flexibles. Artículo 20.b).

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización, previa de la Dirección de la empresa.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la empresa y la libre aceptación al trabajador, a excepción de las horas extras estructurales y de fuerza mayor que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, y especialmente las de mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones y edificios.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados tendrán, respectivamente, la consideración de fuerza mayor y estructurales a efectos de lo previsto en los Reales Decretos 82/1979, de 19 de enero, y 1858/1981, de 20 de agosto.

Si la Dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonadamente a una comisión de cinco personas, elegidas entre los miembros de la Comisión Negociadora, representantes de los trabajadores, a fin de que la misma analice su urgencia. En la hipótesis de que dicha comisión estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

En los casos en que fuese posible, las horas extras realizadas se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso.

Importe de horas extraordinarias.—A los efectos legales pertinentes, se conviene expresamente en establecer unos valores fijos por categorías para el valor de hora extra, cuya cuantía figura en las tablas de retribuciones.

Mensualmente se comunicará a la autoridad laboral y al Comité de Empresa el número y los motivos de las horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor realizadas.

Artículo 21. Sistema de incentivos.

1) El actual sistema de incentivos produce los siguientes problemas:

Agravios comparativos. Distintos salarios para los mismos trabajos.

Existencia, como M.O., de tres categorías profesionales (Especialista, Oficial tercera y Capataz), y de cinco grupos de prima no adaptados adecuadamente a la situación actual de trabajo.

El sistema actual es poco motivante y poco flexible.

La diversidad de grupos condiciona la movilidad funcional entre puestos de trabajo, al tiempo que frena la formación y el enriquecimiento profesional como vehículos para la polivalencia.

Se prima principalmente la cantidad y no la calidad.

2) Con la propuesta de un cambio del sistema de incentivos se intenta, además de reducir al máximo los problemas antes mencionados, conseguir los siguientes objetivos:

Evitar agravios comparativos.

Favorecer la movilidad funcional entre puestos y la flexibilidad en el trabajo.

Crear un sistema más motivador que incentive alcanzar la cantidad y la calidad planificadas.

Alcanzar el nivel de competitividad necesario que está demandando el momento presente, a través de reducir los costes de la no-calidad.

Enriquecimiento profesional de las personas, vía formación y polivalencia.

3) Dicho sistema se conformará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se crearán cuatro niveles profesionales (A, B, C y D) en los que se integrarán todos los puestos de trabajo de MOD de la empresa, a través de un análisis de las características de los puestos y de los conocimientos necesarios para el desempeño de los mismos.

b) Cada operario de MOD se asimilará a un nivel, en razón de la aptitud profesional recogida en el mismo, así como de la disponibilidad de polivalencia para poder asumir las tareas o funciones del nivel asimilado o de los inferiores.

Se entiende por polivalencia, la capacitación de un operario para desarrollar satisfactoriamente todas las operaciones de los puestos englobados dentro de su mismo nivel e inferiores (incluyendo tareas de auto-

mantenimiento y limpieza de su puesto de trabajo, utillajes, maquinaria y herramientas), asumiendo la plena movilidad entre dichos puestos.

c) Esta asimilación se realizará por la Dirección cuando se cumplan los requisitos antes mencionados, para lo que existirá un programa de formación, en razón de las lagunas o carencias de las personas de MOD.

A efectos de la asimilación, debe existir un procedimiento que contenga los criterios que deben servir de base a la misma.

d) Las actuales primas de actividad fija y de rendimiento serán sustituidas por un complemento de nivel, cuyo cobro estará en una parte vinculado a alcanzar la actividad 60, y otra parte vinculado a alcanzar la actividad 75.

e) Una vez terminado el proceso de asimilación, para poder promocionar a un nivel superior se seguirá el procedimiento de ascensos del artículo 15 del Convenio.

f) Aquellos operarios que sean asimilados a niveles con salarios inferiores a los que tengan consolidados, mantendrán la diferencia por aplicación del artículo 9 del Convenio.

4) Par la puesta en marcha del sistema se creará una Comisión Paritaria compuesta por cinco miembros de la representación de los trabajadores y cinco miembros de la Dirección, la que, en el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio, deberá haber finalizado el trabajo relativo a los puntos a), b) y c).

La Dirección presentará a dicha Comisión el complemento de nivel a que hace referencia el apartado d), a fin de que la mencionada Comisión pueda aprobar definitivamente la puesta en marcha del nuevo sistema de incentivos.

5) La Dirección asume el compromiso de que la asimilación niveles A, B, C o D se realizará en el plazo máximo de seis meses a partir de la aprobación de este nuevo sistema por la Comisión Paritaria.

6) La Dirección y la representación de los trabajadores entienden que esta modificación del actual sistema de incentivos es la base necesaria para la implantación en la empresa de un sistema de incentivos a la calidad, cuya puesta en marcha futura deberá llevarse a cabo a través de las propuestas que sobre la misma haga la Dirección, y que serán debatidas en las comisiones que al efecto puedan crearse.

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo IV, a los permisos que se detallan.

Para tener derecho a la ampliación de días de permiso por desplazamiento, el lugar a desplazarse debe estar a más de 75 kilómetros del lugar de residencia.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real, excepto los complementos de puesto de trabajo. La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

CAPITULO VI

Artículo 23. *Comités de Seguridad e Higiene.*

La vigilancia y control de las condiciones y servicios de seguridad e higiene en los centros de trabajo serán competencias de estos Comités, que quedarán constituidos de la forma que legalmente se determine.

El Comité será competente:

1. Para la tramitación de expediente de índole colectivo, toxicidad, penalidad, peligrosidad y falta de condiciones de salubridad.

2. Para decretar la suspensión de la prestación de trabajo de los afectados por riesgo de accidente, o por falta de condiciones ambientales mínimas exigibles, según la legislación aplicable, comunicándolo a la empresa y a la autoridad laboral, corriendo por cuenta de la empresa los costos y perjuicios que ello pudiera ocasionar.

3. Para mejor llevar a cabo su cometido, recabar la asistencia o elaboración de dictámenes de los organismos oficiales correspondientes o de técnicos o expertos, incluso ajenos a la plantilla de la empresa.

Para el mejor desarrollo de sus funciones podrá establecerse un Reglamento de funcionamiento.

CAPITULO VII

Artículo 24. *Seguro colectivo.*

La empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores en activo de la misma el seguro de vida que tiene concertado, cuyas garantías son las siguientes:

1) Capital asegurado: 750.000 pesetas, en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta.

2) Capital asegurado: En caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente no laboral, el capital asegurado para 1994 será de 3.967.000 pesetas, y para 1995 de 4.086.000 pesetas.

3) Capital asegurado en caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente laboral para 1994: 6.612.000 pesetas y para 1995, 6.810.000 pesetas.

Los nuevos capitales pactados para 1994 tendrán efecto a partir de la fecha de la firma del Convenio por la Comisión Negociadora.

Artículo 25. *Colocación del cónyuge o hijos huérfanos.*

En caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, el cónyuge o hijos que en ese momento dependiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo podrán solicitar de la empresa un puesto de trabajo alegando los títulos o condiciones de aptitud laborales y profesionales que posean; ésta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior, sin perjuicio de las pruebas genéricamente establecidas.

Artículo 26. *Venta de aparatos nuevos al personal.*

El personal de la empresa podrá adquirir, para uso propio, los aparatos del catálogo de la empresa:

El precio de venta al contado se fijará considerando exclusivamente el coste total del producto.

El pago se podrá fraccionar en doce meses, incrementando el precio de contado en el 10 por 100.

La cuantía de coste de cada uno de los aparatos se publicará en el tablón de avisos de la empresa.

Para adquirir un aparato nuevo de la misma gama, deberá haber transcurrido un plazo de seis años desde su compra inicial, salvo que exista una inutilización del ya adquirido comprobada por el Servicio de Asistencia Técnica de la empresa.

Para la adquisición de los aparatos denominados de «tara», se estará a lo que se establezca en la norma interna, la cual regulará el procedimiento y las condiciones de compra. Dicha norma se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 27. *Préstamos.*

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Préstamos personales.—Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe de 200.000 pesetas, a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. El límite total pendiente de estos préstamos no sobrepasará la cifra de 4.000.000 de pesetas.

2. Préstamos para adquisición de vivienda.—Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de 250.000 pesetas, a devolver en plazo máximo de cinco años, con un recargo del 3 por 100 por razones de financiación.

El límite total pendiente de estos préstamos no podrá exceder de 15.000.000 de pesetas.

Tramitación: El personal interesado en la obtención de préstamos remitirá a Dirección de Personal la solicitud correspondiente en unión de los siguientes documentos, según el caso:

Escritura del Registro de Propiedad.

Contrato de compraventa (escritura propietario anterior).

Cédula de calificación de vivienda por la Delegación provincial.

Certificación de obra.

Concesión: El préstamo se abonará directamente al empleado. La Dirección de la empresa concederá o denegará el préstamo, en caso de no reunir los requisitos haciéndoselo constar así al interesado.

No se podrá conceder el préstamo en caso de tener otro pendiente de cancelación, debiendo transcurrir como mínimo un año desde la fecha de cancelación para solicitar uno nuevo.

En todo caso, el productor, en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

En caso de incumplimiento de las condiciones de concesión, la empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas es preciso tener un año de antigüedad, siendo inexcusable en este caso no tener

préstamo pendiente de amortización o cancelación. El plazo de amortización no podrá ser, en ningún caso, superior al tiempo de vigencia del contrato que reste por cumplir en cada supuesto, contado a partir de la fecha de concesión del préstamo.

De efectuarse petición cuando estén agotados los límites establecidos dentro de cada modalidad, se atenderán por orden de solicitud, salvo que razones de extrema urgencia aconsejen otra cosa, lo que se participará a los afectados.

Artículo 28. Prestaciones por nupcialidad.

El trabajador fijo o no en plantilla con un año de antigüedad que contraiga matrimonio se beneficiará de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la empresa, o una deducción de los que adquiera en los seis meses siguientes, si sigue en activo, según esta escala:

Antigüedad	Importes brutos Pesetas	
	Año 1994	Año 1995
De hasta dos años	14.384	14.816
De dos a tres años	16.673	17.173
De tres a cuatro años	20.106	20.709
De cuatro a cinco años	23.866	24.582
De cinco a seis años	28.115	28.958
De más de seis años	31.383	32.324

Las fracciones superiores a seis meses se computarán como años completos.

Tendrán derecho a esta prestación en la cuantía que personalmente les corresponda a los dos contrayentes, cuando ambos sean trabajadores de la empresa.

Artículo 29. Ayuda escolar.

En 1994 se abonarán en el mes de septiembre 8.770 pesetas por cada hijo comprendido entre los tres y los dieciséis años cumplidos dentro del año natural, y en 1995, 9.040 pesetas.

Artículo 30. Ayuda por hijos necesitados de rehabilitación o educación especial.

Para facilitar los gastos de rehabilitación o educación especial en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que necesiten tal tipo de tratamiento, se establece la siguiente subvención:

Procedimiento: Se destinará a sufragar los gastos por la asistencia a un centro especial de rehabilitación o educación especial a los hijos de los empleados en edad comprendida desde los tres a los dieciocho años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se están percibiendo serán, no obstante, respetadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar consigne la necesidad de recibir rehabilitación o educación especial en un colegio especial que el índice de coeficiente intelectual sea inferior a 0,75.

Solicitud: Se efectuará presentando los siguientes documentos:

Certificado del INSERSO, manifestando lo indicado en el punto anterior.

Presupuesto del Colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gasto, desglosando matrícula, asistencia a clase, etcétera.

Cuantía: La subvención será hasta un máximo de 116.300 pesetas para el año 1994, y de 119.800 para el año 1995, por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial. El fondo destinado a este fin no podrá exceder de 2.310.800 pesetas para el año 1994, y de 2.380.200 pesetas para el año 1995.

Concesión: La empresa concederá o denegará dicha subvención en caso de no reunir los anteriores requisitos establecidos.

En caso de concesión, el empleado, mensualmente, deberá presentar al Departamento de Personal recibo del pago efectuado al colegio, como justificante para recibir la subvención en la cuantía que corresponda dentro del límite.

En el supuesto de que una persona de la plantilla reciba subvenciones oficiales, el importe de las mismas, excluido el gasto por manutención,

se deducirá de la ayuda que pudiera corresponderle por aplicación de este artículo.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos cónyuges trabajen en la empresa.

Concedida la subvención, anualmente deberá presentarse inexcusablemente certificado del INSERSO para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

Artículo 31. Prestaciones para formación.

Para la formación y promoción humana del personal, la empresa establece un fondo de 944.000 pesetas en 1994 y de 972.000 pesetas en 1995, para conceder ayudas al estudio, al personal que lo solicite.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la empresa, dentro del periodo que anualmente se convoquen por la Dirección de Personal; consistirán en el importe de un 50 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de clases y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100 por 100 de los gastos acreditados, si éste es pleno, o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75 por 100 si al menos lo ha efectuado en la mitad; en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Artículo 32. Fondo de jubilación.

Se mantiene este fondo que se nutrirá:

a) A partir de 1978, inclusive, cada año en la cantidad de 3.000 pesetas por trabajador que tenga al menos un año de antigüedad al 31 de diciembre de cada año.

b) Para los trabajadores en plantilla con uno o más años de antigüedad al 31 de diciembre de 1977 se regularizará la situación por los años de antigüedad que lleven en dicha fecha, dotando el fondo a razón de 3.000 pesetas por cada año de antigüedad que lleven en dicha fecha, según el plan siguiente:

- Al 31 de diciembre de 1979 antigüedad de veintidós o más años.
- Al 31 de diciembre de 1980 antigüedad de veinte a veintiún años.
- Al 31 de diciembre de 1981 antigüedad de dieciséis a diecinueve años.
- Al 31 de diciembre de 1982 antigüedad de catorce y quince años.
- Al 31 de diciembre de 1983 antigüedad de trece años.
- Al 31 de diciembre de 1984 antigüedad de doce años.
- Al 31 de diciembre de 1985 antigüedad de diez y once años.
- Al 31 de diciembre de 1986 antigüedad de nueve años.
- Al 31 de diciembre de 1987 antigüedad de ocho años.
- Al 31 de diciembre de 1988 antigüedad de siete años.
- Al 31 de diciembre de 1989 antigüedad de seis años.
- Al 31 de diciembre de 1990 antigüedad de cuatro y cinco años.
- Al 31 de diciembre de 1991 antigüedad de uno a tres años.

De este fondo podrá detrarse el saldo de las cantidades devengadas por cada trabajador en alguno de los siguientes casos:

1. En el momento de la jubilación.
2. En caso de fallecimiento estando de servicio en la empresa.
3. En caso de baja en la empresa llevando diez o más años de antigüedad en la misma.

Este fondo se regirá por un Reglamento de funcionamiento con plena independencia del presente Convenio o de los futuros, sin que por lo tanto pueda estar influido el fondo, tanto en las cuantías de sus dotaciones como en las normas de funcionamiento, por ningún tipo de circunstancias que pueda nacer de las negociaciones o de los textos de los futuros convenios.

Artículo 33. Club social.

Anualmente y para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la empresa, se destina una cantidad equivalente al 0,20 por 100 de los salarios brutos de cada centro, sin que nunca pueda ser inferior a 25.000 pesetas por centro.

Dicha subvención se regirá según las normas establecidas en el Reglamento del Club Social aprobado por los miembros de la Comisión de Asuntos Sociales del Comité de Empresa y la representación de la empresa según consta en acta de reunión de fecha 13 de julio de 1982.

Artículo 34. Comedor.

La empresa dispone en Carretera de Montañana, 19, de Zaragoza, de un local comedor-cocina, y un servicio compuesto de cocinero, camareros

y personal de limpieza y servicio de entretenimiento, estando el mismo a disposición, exclusivamente, del personal de turno central de dicho centro de trabajo, haciéndose cargo la empresa de los gastos del citado personal, así como del entretenimiento de aquél.

Para poder hacer uso del referido comedor, el personal de turno central que lo desee deberá notificar su propósito, por escrito, al regidor del comedor con una antelación mínima de siete días naturales. Dicha inscripción tendrá una duración mínima de treinta días. No será exigible el cumplimiento de dicho requisito en los supuestos de cambio de turno con carácter forzoso.

La empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto al existente en avenida de Montañana, 19. El personal de turnos de los distintos centros de trabajo renuncia al uso de los mencionados comedores.

El coste del menú para 1994 se fija en 336 pesetas, que se abonará por partes iguales, entre la empresa y el empleado. Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros convenios, incrementándolo en el mismo porcentaje del IPC conocido el día 1 de enero de cada año.

Todo el personal de turnos tiene derecho a una compensación económica consistente en la cuantía establecida en el artículo 38.

Artículo 35. *Economatos.*

La obligación legal de la empresa de poseer economato propio o concertado, podrá ser sustituida previo acuerdo del Comité de Empresa y autorización administrativa, por el establecimiento de concierto con cooperativa de consumo, club de compras u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos.

La empresa, a tal fin, concederá en 1994 la subvención de 2.350 pesetas por trabajador y año, y de 2.450 pesetas en 1995. Dicha cantidad se abonará igualmente al personal de Delegaciones.

Artículo 36. *Transporte de personal.*

La empresa facilitará a su personal de los centros de trabajo de Zaragoza la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada, mediante concierto con una empresa de autobuses, con recogidas desde distintos puntos de la ciudad.

Asimismo la empresa facilitará el retorno del personal, a la salida del trabajo, a los distintos puntos de la ciudad, mediante autobuses concertados con la misma empresa de autobuses que realiza el transporte a la entrada al trabajo.

Los recorridos serán establecidos por Dirección de Personal, previa consulta con los Jefes de coche.

Al frente de cada coche podrá existir un Jefe de coche que será el responsable del recorrido, cuya misión será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por Dirección de Personal. Se les abonará una compensación mensual de 3.900 pesetas.

Artículo 37. *Gestión de las prestaciones sociales.*

Se mantendrán los reglamentos existentes para el funcionamiento de alguno de los servicios y cuando las necesidades aconsejen su modificación, o el establecimiento de otros para algún servicio o prestación, se acordará lo procedente por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO VIII

Régimen de condiciones económicas

Artículo 38. *Incremento salarial.*

Los salarios se incrementarán el año 1994 en el 4,5 por 100. En el año 1995 se incrementarán en el 3 por 100.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40.2.

Los valores hora de todos los grupos de prima de la tabla II se revalorizarán en los años 1994 y 1995 en el porcentaje que se aplique en tablas al Especialista-Grupo de Prima 3.

Para el personal de turnos rotativos de mañana, tarde y noche de los centros de trabajo de Zaragoza, de acuerdo con lo indicado en el artículo 34, se abonará en concepto de plus comida en 1994 la cantidad de 40.726 pesetas anuales.

Revisión salarial:

Con efecto desde 1 de enero de 1994 se aplicará un incremento igual a lo que el IPC real al 31 de diciembre de dicho año exceda del 4,25 por 100.

Con efecto desde 1 de enero de 1995 se aplicará un incremento igual a lo que el IPC real al 31 de diciembre de dicho año exceda del 3,5 por 100.

Dichas revisiones serán abonadas en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se conozca oficialmente el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años.

En la hipótesis de que el 31 de marzo no se conociera dicho IPC, se abonará, si hubiera lugar a ello, la revisión, tomando como referencia el IPC que en dicho momento sea conocido oficial o provisionalmente.

Artículo 39. *Principios generales sobre retribución.*

1. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, Impuesto a cuenta sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

2. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son cantidades mínimas garantizadas, abonables en proporción a las horas realmente trabajadas, cuyo módulo de base para su cálculo serán las horas pactadas en el artículo 19 del presente convenio.

3. Al personal del grupo Mano de Obra, cuyo salario se paga por jornal diario, se pacta que las horas reales de trabajo se abonen en proporción mensual, a fin de que el importe a percibir sea equitativo todos los meses. Las horas promedio que figuran en nómina mensual son las siguientes:

Cuadro horas promedio pago nómina: Estas horas afectarán igualmente al personal con salario mensual.

Año	Jornada anual efectiva	Horas vacación	Total horas año	Total promedio pago nómina
1994/1995	1.776	162	1.938	161,5

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio en el momento del cese en la empresa, éstas le serán regularizadas en su liquidación finiquito. Si la diferencia surge como consecuencia de cambios de turno, éstas se regularizarán bien recuperando las mismas o por el contrario disfrutando permiso, previo acuerdo con el interesado.

En el caso de no haberse podido aplicar el citado cuadro horario en nómina desde el 1 de enero, se regularizarán las horas a lo largo del año, con el fin de que resulten las horas totales año.

Las horas promedio nómina, serán la base para el cálculo del importe a pagar de los conceptos salariales de: Salario Convenio, Antigüedad, CFA, Retribución Voluntaria y Plus Comida.

4. En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial, la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial, por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.

5. El concepto salarial de productividad, en sus dos componentes de primera fija de actividad 60 y de prima de rendimiento para actividad pactada, por su propia naturaleza, se abonará tomando como base únicamente las horas de trabajo realizadas en el mes.

La prima de vacaciones se pagará con el mismo criterio que se indica en el punto anterior anexo II.

6. El concepto salarial de pagas extras, se abonará de acuerdo con las siguientes horas de pago:

	Año 1994 Horas
Personal Técnico-Administrativo, Subalterno, salario mensual ..	161,50
Personal Mano de Obra, salario diario	159,29

Calculo horas promedio pago nómina:

Días laborables = 274 [365 - (52 + 14 + 25)].
 Jornada anual = 1.776 horas.
 Jornada días = 6,48 (1.776/274).
 Horas vacaciones = 162 (25 x 6,48).
 Horas pago nómina año = 1.938 (1.776 + 162).
 Horas promedio pago mes = 161,50 (1.938/12).

Días promedio pago mes personal M.O. = 30,416 (365/12).

Horas pago extras personal M.O. = $159,29 = \frac{(161,50 \times 30)}{30,416}$

Horas pago prima M.O. = 1.776 + 162.

(Los días laborables del mes según calendario x 8).

Artículo 40. *Conceptos retributivos.*

1. Salario Convenio: Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla I. Su forma de pago se determina en el artículo 39. En este valor están incluidos los importes por domingos y festivos.

2. Antigüedad: Se abonará el 1,25 por 100 anual del salario de Convenio. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial de cómputo será la de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje.

b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada anualidad, si la fecha de vencimiento anual es anterior al 30 de junio y desde 1 de enero del año siguiente si es posterior.

Ambas partes están de acuerdo en que durante la vigencia del Convenio se establecerán conversaciones a fin de buscar una mejor redistribución del concepto de antigüedad.

3. Complemento fijo de asistencia: Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla I. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

4. Retribución voluntaria: El personal que perciba cantidades que excedan de las retribuciones de Convenio, en virtud de lo indicado en el artículo 9, su importe se incluirá en el concepto de complemento fijo de asistencia (punto 3), siendo su forma de pago la establecida en el artículo 39.

El porcentaje de incremento será el mismo que se aplique en las tablas.

5. Plus nocturno: El personal cuya jornada laboral sea considerada como nocturna, según las disposiciones legales, se le abonará un 20 por 100 sobre el salario real, a excepción del complemento del puesto de trabajo y del complemento vencimiento superior a un mes, y referido a las horas en que se haya trabajado en el turno de noche.

6. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos: La excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya realizado aquellos trabajos.

(Valor hora salario Convenio + Valor hora antigüedad) 20 por 100 x horas efectivas trabajadas. Dicha cuantía se reducirá a la mitad, si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penalidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo superior de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriese dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penalidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmadas la desaparición, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

En el valor hora Convenio + Valor hora antigüedad, se excluirá el importe de domingos y festivos, siendo el coeficiente 0,8192, ya que en las tablas de salarios de Convenio, se encuentran incluidos el domingo y festivos.

La determinación del personal que debe percibir este plus compete a la Dirección de la empresa, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. Plus de Jefe de equipo: El plus que percibirá el Jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario de Convenio más antigüedad de su categoría.

Este plus se percibirá mientras desempeñe dichas funciones, teniendo la consideración de complemento de puesto de trabajo.

8. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad: Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Se abonará cada una con treinta días calculados de la siguiente forma (valor hora salario Convenio + antigüedad) x horas de pago establecidas en el artículo 39.

El importe sin antigüedad figura en la tabla salarial.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrateo las ausencias por:

ILT enfermedad/accidente.

Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

9. Prima de producción: Personal mano de obra.—La prima de producción se compone de:

9.1 Prima fija: La prima fija de producción se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos «Bedaux».

Los valores correspondientes a cada grupo de calificación de puesto son los que figuran en la tabla II.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto x horas de trabajo mes).

En el supuesto de que un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcance dicha actividad mínima de 60 puntos «Bedaux», medido en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima correspondiente a aquellos días en que el trabajador no haya alcanzado la actividad mínima.

9.2 Prima de rendimiento: Con independencia de la prima fija del punto anterior, se devengará una prima de rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el artículo 18, cuyo valor hora figura en la tabla II.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto x horas de trabajo mes).

Si un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcanza las actividades pactadas en dicho artículo 18, medidas en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima de rendimiento, de aquellos días en los que no haya alcanzado la actividad pactada.

Si su media mensual hubiera sido inferior en dos puntos a la actividad pactada en cada momento, perderá el derecho a la percepción de la prima de rendimiento correspondiente a todo el mes.

Estos apartados en su conjunto forman la prima de producción, por lo que en nómina figura la suma de ambas bajo dicha denominación.

Los cálculos de la actividad media mensual, tanto individual como colectiva, se realizarán teniendo en cuenta únicamente los tiempos dedicados a trabajos con valoración directa.

Cuando se realicen trabajos que no tengan valor de tiempo concedido, se abonará la prima de rendimiento correspondiente a la actividad media obtenida por la sección en que se realicen el mes anterior.

Todo el personal de mano de obra, cuando no realice trabajos como directo, percibirá la prima de producción sobre la actividad media general de cada centro de trabajo del mes anterior a la percepción correspondiente al personal de mano de obra directa.

10. Devengo de vacaciones.—El disfrute de las vacaciones se devengará de la siguiente forma:

1. Suma de valores hora de los siguientes conceptos fijos:

Salario Convenio + Antigüedad + CFA + Prima de producción (1) + P. comida + Gratificación profesional x horas de pago (Apartado 3. Artículo 39).

(1) Se tomará el valor del grupo de calificación de puesto que esté percibiendo habitualmente en los tres meses anteriores.

2. Los conceptos salariales de penoso, nocturnidad, cuarto turno y horarios especiales se abonarán a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en un período, como mínimo, de tres meses anterior al inicio de vacaciones. Su forma de pago será:

Suma de conceptos dividido por días laborales (incluidos sábados) por veinticinco días de vacaciones o parte proporcional, según corresponda.

3. Horas extras: Se computarán para su abono a aquellas personas que las vienen percibiendo asiduamente, como mínimo, en un período de tres meses anteriores al inicio de vacaciones. Su forma de pago será de igual forma que la que se establece en el punto 10.2.

11. Dietas.—Si por necesidades del servicio algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará los gastos de locomoción de acuerdo con norma interna vigente en cada momento y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

	1994	1995
Desayuno	200	205
Comida	1.725	1.780
Cena	1.320	1.360
Hotel	1.520	1.560
Total	4.765	4.905

En el año 1994, estos importes tendrán efecto a partir del momento de la firma del Convenio.

12. Plus comida.—Se abonará al personal de turnos rotativos, mañana, tarde y noche, en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose el importe total año en doce mensualidades:

Año 1994: 40.726/12 = 3.394 pesetas/mes. Valor hora: 21,01 pesetas.

El personal que cambiara de turnos mañana, tarde y noche, a turno central, dejará de percibir la citada cantidad; por el contrario si una persona del turno central pasa a turnos mañana, tarde y noche, percibirá el citado plus de comida, siempre que se cumplan las condiciones que se establecen en el artículo 34.

Delegaciones:

A todo el personal de delegaciones (excepto el personal de la red de ventas), se les abonará por cada día de trabajo, y en proporción/hora, los siguientes porcentajes:

Centro de trabajo	Año 1994	
	Día	Valor hora pesetas
Alicante	319	39,88
Barcelona	478	59,88
La Coruña	319	39,88
Madrid	638	79,75
Las Palmas	319	39,88
Sevilla	319	39,88
Valencia	447	55,88
Bilbao	319	39,88

13. Plus cuarto turno y horarios especiales.—Al personal afectado por el cuarto turno y horarios especiales se le aplicarán los porcentajes establecidos en el artículo 16, sobre el salario real, con excepción del complemento de puesto de trabajo y del complemento superior al mes, referido a las horas que se haya trabajado en este cuarto turno y horarios especiales.

14. Compensación vacaciones.—Se abonará por este concepto el importe recogido en las tablas salariales del anexo I. La fecha de pago será el 30 de junio. Esta paga se abonará en proporción al tiempo trabajado en cómputo anual.

15. Plus firma de Convenio.—Como consecuencia de la aceptación de la vigencia de dos años, abono de una paga lineal de 20.000 pesetas, que se pagará el último día laborable del mes de diciembre de 1994 y se integrará en las tablas salariales del anexo I. Esta paga será abonada en proporción al tiempo trabajado en cómputo anual.

Artículo 41. *Mejora prestación I.L.T., enfermedad, accidentes, absentismo.*

A) Enfermedad:

1. La empresa, en caso de baja por incapacidad laboral transitoria derivada por enfermedad mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de Dirección de personal.

2. Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,61 por 100 se compensará el 100 por 100 del salario.

Entre el 5,61 por 100 y el 6,10 por 100 se compensará el 80 por 100 del salario.

Si es superior al 6,10 por 100 no se compensará ninguna cantidad.

3. Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: Salario Convenio, antigüedad, CFA, prima fija y rendimiento (según

el grupo que figura en la ficha salarial de Dirección de personal), gratificaciones profesionales plus comida. Los conceptos de puesto de trabajo, penoso, nocturnidad, cuarto turno y horarios especiales se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa, como mínimo, en un período de tres meses anteriores a la baja. El resto de conceptos no entrarán en la compensación.

B) Accidente: La empresa en caso de baja I.L.T. derivada por accidente, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100 por 100 del salario según los conceptos que se indican en el apartado A.3.

Independientemente de lo establecido en los apartados A-B-C, la empresa podrá verificar el estado de I.L.T. por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los servicios médicos de la empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

C) Absentismo: La Dirección y la representación de los trabajadores entienden que el absentismo es un grave problema para mantener los niveles de competitividad de la empresa.

Además, la representación de los trabajadores colaborará permanentemente con la Dirección de la empresa en el control del absentismo y de sus causas, creándose para ello una Comisión Paritaria por plantas industriales compuesta, en cada una de ellas, de tres miembros del Comité de Empresa y tres de la Dirección, que trabajará para conseguir que el mismo, no sólo no aumente, sino que se reduzca consiguiendo eliminar, a través del correspondiente control, tanto el absentismo que se produce por razones estrictamente profesionales y que requerirá los correspondientes estudios ergonómicos, cuanto el posible fraude que en este tema puede producirse a través de la simulación de enfermedad o la prolongación de procesos por encima de lo que sería lógico de acuerdo con el diagnóstico correspondiente.

Artículo 42. *Plus de transporte.*

1. Centros de trabajo de Zaragoza.—Todo el personal, cuyos horarios de trabajo de jornada normal sean diferentes a los oficiales, como consecuencia de servicios especiales, cuando no exista servicio de transporte de la empresa, percibirá en compensación al gasto de desplazamiento, por recorrido de ida e vuelta, las siguientes cantidades:

Montañana: 200 pesetas.

La Cartuja: 400 pesetas.

2. Delegaciones.—Como compensación del gasto de desplazamiento se abonará al personal de Convenio por cada día de trabajo y en proporción valor/hora los siguientes importes:

Centro de trabajo	Año 1994		Año 1995	
	Día	Valor hora Pesetas	Día	Valor/hora Pesetas
Alicante	159	19,88	164	20,50
Barcelona	159	19,88	164	20,50
La Coruña	159	19,88	164	20,50
Madrid	191	23,88	197	24,63
Sevilla	159	19,88	164	20,50
Valencia	213	29,75	328	41,00
Bilbao	159	19,88	164	20,50
Las Palmas	159	19,88	164	20,50

Artículo 43. *Liquidación de haberes.*

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia bancaria, de modo que todo el personal con retribución mensual percibirá sus haberes el último día laborable de cada mes.

El personal que tenga consignado jornal diario percibirá sus haberes el día 13 del mes siguiente, teniendo hecho al abono el día 25 de un anticipo de 50.000 pesetas, las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 44.

En el presente capítulo se contienen las normas que regirán el régimen disciplinario de las relaciones de la empresa a través del establecimiento de los correspondientes tipos de faltas y sanciones.

Artículo 45. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 46. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 47. *Faltas graves.*

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual y el estado derivado de consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad sin previo aviso.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre, hayan sido sancionados y sea firme la sanción impuesta.

Artículo 49. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, del traslado del pliego de cargos al trabajador, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, en su caso, para que en el plazo máximo de cinco días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de quince días a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 50. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

- b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido

Artículo 51. *Prescripción.*

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

De los Comités de Empresa y Secciones Sindicales

Artículo 52. Competencia de los órganos de representación.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de haber dejado de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igual de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 53. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contra-

dictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Normas de funcionamiento de los representantes de los trabajadores:

1. Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Secciones Sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el artículo 68.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas de la forma siguiente:

En el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al Comité de Empresa, cada grupo del mismo podrá acumular en un máximo de dos miembros del Comité de Empresa quince horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del Comité de dicho grupo, hasta un máximo de noventa horas/mes de acumulación, además de las horas de crédito que legalmente le correspondan como tal miembro del Comité, al que se le acumulan dichas horas.

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas será nominativa y durará el tiempo de su mandato o revocación del mismo o nuevo acuerdo de designación con la Dirección de Personal.

En el caso de Delegados de Personal, sólo será posible la acumulación si los Delegados del centro de trabajo de que se trate son como mínimo tres, pudiendo acumularse en dicho supuesto hasta un 50 por 100 de las horas de los demás Delegados, siempre en cómputo mensual.

2. Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la Comisión de Seguridad e Higiene y de la Comisión de Primas e Incentivos.

En el caso de convocatoria de la Dirección de la empresa que suponga desplazamiento de representante convocado, éste podrá computar en tiempo con cargo a la empresa una hora de ida y otra hora de vuelta.

3. Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia, como mínimo, salvo caso urgente e ineludible necesidad.

4. Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una sección o departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al Jefe de la sección o dependencia visitado sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la sección o departamento visitado.

5. Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, éste deberá cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por la Dirección de Personal.

En dicho supuesto, y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el Jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de veinticuatro horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical del centro de trabajo habrá de ser justificada por el interesado bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la Dirección de Personal.

El control de ausencias internas de los representantes citados será enviado para su oportuno cómputo por el Jefe inmediato al departamento de personal, que semanalmente informará a los Jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido semanal y mensualmente informando también al interesado si éste solicitara dicha información.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su Jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y auto-

rizada, disponer de más horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia a las normales del resto de personal.

Cambios de turno.—Teniendo en cuenta los graves problemas que desde el punto de vista organizativo y productivo producen los cambios de turno de los representantes de los trabajadores, se hace preciso regular las peticiones de cambios de turno, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se autorizarán con un preaviso mínimo de veinticuatro horas a su Jefe inmediato, siempre que dichos cambios de turno no sean consecuencia de reuniones preestablecidas por la Dirección de la empresa o por las distintas Comisiones del Comité de Empresa para sus reuniones con la representación de la empresa o plenos ordinarios del Comité de Empresa, ya que dichas reuniones tienen una previa planificación y fijación de fechas que serán comunicadas con la debida antelación a los departamentos afectados por representantes que integren dichas reuniones o plenos.

b) En los demás casos se exigirá, además del preaviso, la oportuna justificación y la autorización será concedida únicamente por la Dirección de Personal, previo aviso del interesado a su Jefe inmediato.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 54. *Comité Intercentros.*

Se establece un Comité de Empresa conjunto, compuesto por 13 miembros nombrados de entre todos los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en la misma proporción que los sindicatos tengan sobre el total de los representantes de los trabajadores.

Dicho Comité se reunirá para tratar asuntos que afecten a la totalidad de la plantilla cuando la trascendencia de los mismos justifique la reunión.

Artículo 55. *De la Acción Sindical.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose,

establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Cuota sindical: El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 56. *Votación en asambleas.*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores se requerirá para la validez de aquéllos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

TABLA SALARIAL

ANEXO I CONVENIO

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Convenio			Complem.Fijo Asisten.			Paga Vacaciones		Plus Firma Convenio	Paga Extra s/an	BRUTO ANUAL Importe	Antigüedad		Toxico-Pen Pelig.		Hora Extra
	(Incluido Domingos y Festivos)			Valor	Importe	Importe	Importe	Importe	Importe	Importe(2)		Valor	Importe	Valor	Cada Anual	Importe
	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes	Importe JUNIO	Importe DICIEMBRE	Importe Junio/Diciem	Importe Hora		Importe Mes	Valor Hora	Cada Anual	Importe hora	

TECNICOS TITULADOS

2 Director	710,87		114805	758,72		122533	16.359	20.000	114805	3.114.030	8,89	1435			
3 Ingenero-Licenc.	709,97		114860	729,68		117844	16.359	20.000	114660	3.055.728	8,87	1433			
4 Ing.T./Perito I.	660,42		106657	759,84		122714	16.359	20.000	106657	3.002.134	8,26	1333			
5 Graduado Social	660,42		106657	759,84		122714	16.359	20.000	106657	3.002.134	8,26	1333			
6 Aylt.Tec.San.	660,42		106657	759,84		122714	16.359	20.000	106657	3.002.134	8,26	1333			3426

TECNICOS DELINEANTES

7 Dite.Proyectista	600,57		96992	723,81		116895	16.359	20.000	96992	2.796.990	7,51	1212			
8 Delineante 1.	518,95		83810	625,69		101048	16.359	20.000	83810	2.422.287	6,49	1048			2817
9 Delineante 2.	477,30		77083	591,03		95452	16.359	20.000	77083	2.260.945	5,97	964			2589
10 Calculador	439,48		70978	496,98		80263	16.359	20.000	70976	1.993.170	5,49	887			2328
11 Reproduc.Fotogr.	464,39		74999	500,08		80762	16.359	20.000	74999	2.055.486	5,80	937			2355
12 Reproduc.Planos	438,24		70453	479,82		77490	16.359	20.000	70453	1.952.591	5,45	881			2331

TECNICOS DE TALLER

13 Jefe Taller	663,66		107181	783,20		126487	16.359	20.000	107181	3.054.734	8,30	1340			
14 Maestro Taller	590,38		95344	704,93		113848	16.359	20.000	95344	2.737.327	7,38	1192			
15 Maestro de 2.	572,54		92465	653,17		105487	16.359	20.000	92465	2.598.717	7,16	1156			
16 Encargado	549,96		88818	644,00		104006	16.359	20.000	88818	2.527.883	6,87	1110			
87- Capataz Espec.	491,30		79345	598,19		96608	16.359	20.000	79345	2.306.491	6,14	992			2586

TECNICOS LABORATORIO

18 Jefe de 1.	663,66		107181	783,17		126482	16.359	20.000	107181	3.054.672	8,30	1340			
19 Jefe de 2.	590,54		95372	712,01		114990	16.359	20.000	95372	2.751.450	7,38	1192			
20 Analista 1.	511,81		82658	634,99		102551	16.359	20.000	82658	2.424.179	6,40	1033			2817
21 Analista 2.	482,60		77939	585,27		94522	16.359	20.000	77939	2.261.770	6,03	974			2589
22 Aux.Laboral.	439,64		71002	501,75		81032	16.359	20.000	71002	2.002.778	5,50	888			2328

TECNICOS ORGANIZAC.

23 Jefe Organ.1	663,66		107181	783,17		126482	16.359	20.000	107181	3.054.672	8,30	1340			
24 Jefe Organ.2	590,54		95372	712,01		114990	16.359	20.000	95372	2.751.449	7,38	1192			
25 Tecnico Org.1	539,23		87085	596,78		96380	16.359	20.000	87085	2.412.116	6,74	1089			2818
26 Tecnico Org.2	492,35		79516	580,41		93736	16.359	20.000	79516	2.274.490	6,15	994			2588
27 Auxiliar Org.	455,03		73488	501,56		81002	16.359	20.000	73488	2.037.210	5,69	919			2325

PERSONAL DE ALMACEN

49 Jefe Almacen	580,08		93683	595,96		96247	16.359	20.000	93683	2.502.884	7,25	1171			2920
50 Almacenero 1	489,22		79009	651,05		88994	16.359	20.000	79009	2.210.410	6,12	988			2830
51 Almacenero 2	447,07		72202	615,25		83213	16.359	20.000	72202	2.045.743	5,59	903			2602
52 Mozo Especial.	440,33		71113	484,61		78264	16.359	20.000	71113	1.971.104	5,50	889			2229
53 Mozo	413,58		66794	477,06		77045	16.359	20.000	66794	1.896.017	5,17	835			2137

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Convenio (Incluido Domingos y Festivos)			Complam.Fijo Asisten.			Paga Vacaciones	Plus Firma Convenio	Paga Extra s/an	BRUTO ANUAL Importe	Antigüedad		Toxico-Pen-Pelig.		Hora Extra
	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes	Importe JUNIO	Importe DICIEMBRE	Importe(2) Junio/Diciem		Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Cada Anual	Importe hora

PERSONAL ADMVO.

30 Jefe Admvo.1	683,66		107181	783,23		126492	18.359	20.000	107181	3.054.794	8,30	1340			
31 Jefe Admvo.2	590,36		95344	704,95		113849	18.359	20.000	95344	2.737.366	7,38	1192			
32 Jefe Secc.Admva	590,36		95344	704,95		113849	18.359	20.000	95344	2.737.366	7,38	1192			
33 Contable	542,18		87662	613,13		99021	18.359	20.000	87662	2.460.478	6,78	1095			2922
34 Olic.1.Admvo	516,65		83438	622,38		100516	18.359	20.000	83438	2.410.673	6,46	1043			2818
35 Olic.2.Admvo	490,18		79164	583,86		94294	18.359	20.000	79164	2.276.175	6,13	990			2588
36 Listero	485,29		75144	529,98		85588	18.359	20.000	75144	2.116.428	5,82	939			2319
37 Auxiliar Admvo	439,21		70933	487,08		78660	18.358	20.000	70933	1.973.331	5,49	887			2328

PERS.PROCESO DATOS

74 Analista Informát.	590,36		95344	704,95		113849	18.359	20.000	95344	2.737.366	7,38	1192			
38 Analista Program.	542,65		87639	629,13		101605	18.359	20.000	87639	2.482.564	6,78	1095			2921
39 Operador Prepar.	495,83		80078	592,94		95759	18.359	20.000	80078	2.306.539	6,20	1001			2586
40 Monitor	490,18		79164	583,86		94294	18.359	20.000	79164	2.276.174	6,13	990			2588
41 Perforista Ver.	439,34		70953	491,08		79309	18.359	20.000	70953	1.981.410	5,49	887			2327

TECNICOS DIBUJANTES

42 Dibujante 1.	517,56		83585	576,86		93183	18.359	20.000	83585	2.324.508	6,47	1045			2823
43 Dibujante 2.	489,17		79000	474,86		76692	18.359	20.000	79000	2.062.672	6,11	988			2601

PERS.SERV.O A.C.A

54 Chófer Camión	503,91		81382	588,23		91770	18.359	20.000	81382	2.278.943	6,30	1017			2588
56 Chófer Turismo	468,83		75684	497,61		80365	18.359	20.000	75684	2.060.306	5,86	946			2324
58 Guarda Jurado	440,64		71147	533,14		86101	18.359	20.000	71147	2.066.829	5,51	889			2324
57 Vigilante	437,22		70611	507,46		81955	18.359	20.000	70611	2.008.372	5,47	883			2327
58 Portero	437,22		70611	507,46		81955	18.359	20.000	70611	2.008.372	5,47	883			2327
69 Ordenanza	436,33		70467	477,14		77068	18.359	20.000	70467	1.947.600	5,45	881			2331
60 Telefonista	436,33		70467	477,14		77058	18.359	20.000	70467	1.947.600	5,45	881			2331
61 Conserje	468,59		75678	497,64		80368	18.359	20.000	75678	2.060.268	5,86	946			2324
62 Cocinera Plinc.	503,91		81382	588,23		91770	18.359	20.000	81382	2.278.943	6,30	1017			2588
63 Camarero	439,65		71004	502,40		81137	18.359	20.000	71004	2.004.060	5,50	888			2328
76 Regidor Cocina	468,60		75679	497,64		80369	18.359	20.000	75679	2.060.289	5,86	946			2324
78 Recepcionista	490,18		79163	583,86		94294	18.359	20.000	79163	2.276.175	6,13	990			2588

PERSONAL 10 AÑOS CAT.

77 Auxiliares	490,18		79163	583,86		94294	18.359	20.000	79163	2.276.175	6,13	990			2588
---------------	--------	--	-------	--------	--	-------	--------	--------	-------	-----------	------	-----	--	--	------

PERSONAL 5 AÑOS CATEG.

66 Calcador	488,19		78842	517,63		83598	18.359	20.000	78842	2.143.318	6,10	986			2438
70 Reproduc.fotogr.	488,19		78842	517,63		83598	18.359	20.000	78842	2.143.318	6,10	986			2438
68 Auxiliar Org.	488,19		78842	517,63		83598	18.359	20.000	78842	2.143.318	6,10	986			2438
69 Auxiliar Admvo	488,19		78842	517,63		83598	18.359	20.000	78842	2.143.318	6,10	986			2438
71 Listero	488,19		78842	517,63		83598	18.359	20.000	78842	2.143.318	6,10	986			2438

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Convenio (Incluido Domingos y Festivos)			Complam.Fijo Asisten.			Paga Vacaciones			Plus Firma Convenio	Paga Extra s/an	Antigüedad		Toxico-Pen-Pelig.		Hora Extra
	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Importe JUNIO	Importe DICIEMBRE	Importe(2) Junio/Diciem	BRUTO ANUAL Importe	Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Casta Anual	Importe hora	

PERSONAL 4 AÑOS CATEG.

65 Perforista Verif.	488,19		78842	517,63			83598	18.359	20.000	78842	2.143.318	6,10	986			2438
----------------------	--------	--	-------	--------	--	--	-------	--------	--------	-------	-----------	------	-----	--	--	------

PERSONAL DEL SAT

44 Jefe Grupo	590,36		95344	704,95			113849	18.359	20.000	95344	2.737.368	7,38	1192			
45 Coordinador	548,38		88584	645,13			104189	18.359	20.000	88584	2.526.521	6,85	1107			
46 Reparador 1	498,45		80176	614,24			83050	18.359	20.000	80176	2.155.427	6,21	1002			2602
47 Reparador 2	477,88		77178	507,38			81941	18.359	20.000	77178	2.100.146	5,97	965			2506
48 Reparador 3	448,69		72463	443,52			71629	18.359	20.000	72463	1.910.397	5,61	906			2269

PERSONAL RED VENTAS

28 Jefe de Sucursal	654,34		105878	753,37			121670	18.359	20.000	105878	2.975.860	8,18	1321			
29 Viajante	525,45		84860	621,08			100306	18.359	20.000	84860	2.428.053	6,57	1061			
75 Vendedor	507,58		81973	211,00			34076	18.359	20.000	81973	1.592.904	6,34	1025			1640

PERSONAL MANO DE OBRA

80 Oficial 1	613,28	2726,31	82895	236,70	1258,80	38228	18.359	20.000	81.759	1.653.347	6,42	1036	81,46	1,02	1847
90 Oficial 2	493,74	2621,65	79739	228,29	1212,15	36870	18.359	20.000	78.646	1.592.951	6,17	997	78,36	0,98	1730
88 Oficial 3	463,45	2460,72	74847	177,01	939,87	28588	18.359	20.000	73.822	1.426.217	5,79	936	73,55	0,92	1579
89 Especialista	452,39	2402,02	73081	175,24	930,45	28301	18.359	20.000	72.061	1.398.829	5,65	913	71,79	0,90	1531
85 Peón Orden	452,39	2402,02	73081	175,24	930,45	28301	18.359	20.000	72.061	1.398.829	5,65	913	71,79	0,90	1531
86 Peón	428,85	2277,00	69259	175,59	832,30	28368	18.359	20.000	68.310	1.344.376	5,36	866	68,06	0,85	1450

* HORA EXTRA UNIDAD: La prima correspondiente a las horas extras, se incluirá en el concepto salarial de Prima de Producción.

ANEXO II

Tabla valores prima producción

A) PRIMA FIJA. ACTIVIDAD 60 PUNTOS BEDAUX

Personal Grupo Mano de Obra

Grupo Calif.	Valor hora — Pesetas	Jornada efectiva mes por 12 — Pesetas	Vacaciones — Pesetas	Total año — Pesetas
1	221,11	392.690	35.820	428.510
2	233,00	413.803	37.746	451.549
3	245,50	436.005	39.771	475.776
4	257,63	457.547	41.796	499.283
5	270,95	481.212	43.821	525.106
6	285,87	504.158	45.987	550.146
7	297,92	529.113	48.264	577.377
8	312,57	555.132	50.637	605.770
9	327,34	581.350	53.029	634.379
10	344,57	611.957	55.820	667.777
11	364,32	647.038	59.020	706.058
12	386,13	685.762	62.553	748.315
13	408,40	725.317	66.181	791.478
14	428,88	761.690	69.478	831.168
15	452,98	804.486	73.382	877.869

B) PRIMA RENDIMIENTO. ACTIVIDAD 75 PUNTOS BEDAUX

Grupo Calif.	Valor hora — Pesetas	Jornada efectiva mes por 12 — Pesetas	Vacaciones — Pesetas	Total año — Pesetas
1	63,71	113.149	10.321	123.470
2	63,71	113.149	10.321	123.470
3	63,71	113.149	10.321	123.470
4	63,71	113.149	10.321	123.470
5	63,71	113.149	10.321	123.470
6	63,71	113.149	10.321	123.470
7	63,71	113.149	10.321	123.470
8	63,71	113.149	10.321	123.470

Grupo Calif.	Valor hora — Pesetas	Jornada efectiva mes por 12 — Pesetas	Vacaciones — Pesetas	Total año — Pesetas
9	63,71	113.149	10.321	123.470
10	63,71	113.149	10.321	123.470
11	63,71	113.149	10.321	123.470
12	63,71	113.149	10.321	123.470
13	63,71	113.149	10.321	123.470
14	63,71	113.149	10.321	123.470
15	63,71	113.149	10.321	123.470

Resumen total salario año 1994

Personal de Mano de Obra (tabla I y II)

Categorías	Grupo Calif. puesto	Jornada efectiva Total año — Pesetas
Peón	1	1.896.354
	2	1.919.393
Peón Orden	2	1.971.848
	3	1.996.075
	3	1.996.075
Especialista	4	2.019.582
	5	2.045.406
	6	2.070.445
	7	2.097.677
Oficial 3.ª	5	2.073.794
	6	2.098.833
	7	2.126.064
	8	2.154.457
	9	2.183.066
	8	2.322.191
Oficial 2.ª	9	2.350.800
	9	2.411.195
Oficial 1.ª	10	2.444.594

ANEXO IV

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento:		
Padres, cónyuges o hijos.	4 laborales. 6 naturales (con desplazamiento).	
Padres políticos, hermanos y abuelos.	3 laborales. 5 naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	2 laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Enfermedad grave:		
Padres, cónyuges o hijos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanas políticas.	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	
Alumbramiento esposa.	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
Matrimonio productores.	14 laborables.	Permiso através del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonios:		
Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	1 día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite su matrimonio.

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Asistencia a consulta médica: Especialista. Médico cabecera.	Tiempo necesario (16 horas/año).	Justificante expedido por médico que le asista (dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar impreso permiso-para ausencia.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la empresa.
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia.	Resto de horas jornada laboral 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable público y personal.	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual.	1 día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Lactancia.	1 hora al día de permiso o reducción de media hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	80 horas/año.	Justificante firmado por el responsable del centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta 1 hora después de la finalización del mismo.

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	1 día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	2 días naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifiesta en post-operatorio.	1 día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

Nota 1.^a En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

Nota 2.^a Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50 por 100 de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y, en su defecto, retribuidas.

Nota 3.^a Los días a computar cuando éstos sean laborables lo serán todos los días, excepto los domingos, festivos y puentes.

ANEXO V

Personal exento y red de ventas

Dirección General

Director general.
Secretaria Dirección general.

Dirección división lavado-cocción-lavavajillas

Director División.
Jefe Tecnología Mecánica.
Proyectista Tecnología Mecánica.
Jefe de Personal.
Jefe Investigación y Desarrollo.
Jefe Proyectos.
Responsable Desarrollo-Investigación.
Responsable Proyectos.
Proyectista Desarrollo-Investigación.
Proyectista Proyectos.
Jefe Calidad.
Jefe Calidad Fabricación-Producto.
Jefe Calidad Control Recepción.
Ingeniero Calidad.
Responsable Laboratorio Desarrollo.

Jefe Laboratorio.
Responsable Laboratorio.
Responsable Calidad de Mercado.
Responsable de Calidad.
Encargado Area Calidad.
Técnico C.A.D.
Jefe Compras.
Ayudante Compras.
Jefe Fabricación.
Jefe Producción.
Ingeniero Area Fabricación.
Encargados Areas Fabricación.
Jefe Programación y Stoks.
Técnico Programación y Stoks.
Jefe Suministros.
Responsable de Lanzamientos.
Jefe Almacén de Distribución.
Encargado de Almacén.
Jefe Almacén y Recepción.
Jefe Métodos y Tiempos.
Técnico Métodos y Tiempos.
Jefe Ventas Tecnología Fabricación.
Jefe Mantenimiento.
Encargado de Mantenimiento.
Encargado de Matricería.

Dirección de Marketing

Director de Marketing.
 Director de Ventas.
 Adjunto de Ventas.
 Junior de Ventas.
 Analista Planificación Ventas.
 Jefe Servicios de Marketing.
 Jefe Producto.
 Jefe Promoción y Publicidad.
 Adjunto al Jefe de Publicidad.
 Director Regional.
 Jefe Sección.
 Jefe Provincial de Ventas.
 Delegado de Ventas.

Dirección Planificación y Control

Director Planificación y Control.
 Jefe de Contabilidad y Control.
 Responsable Contabilidad y Control.
 Jefe Control Industrial.
 Controler Industrial.
 Jefe Gestión de Producto Acabado.
 Responsable de Gestión de Producto.

Dirección Administrativo-Financiera

Director Administrativo-Financiero.
 Jefe de Créditos.
 Jefe de Sección Administrativa.
 Jefe de Tesorería.
 Jefe Administración Ventas.
 Jefe Administración Regional.

Dirección de Personal

Director de Personal.
 Jefe de Normas Jurídico-Laborales.
 Jefe de Empleo.
 Jefe de los Servicios Médicos.
 Médico.
 Jefe Recursos Humanos.
 Jefe Seguridad e Ingeniería Civil.
 Técnico de Seguridad.

Dirección División Internacional

Director División Internacional.
 Jefe Area Manager.
 Jefe Sección Administrativa.

Nota: Se considerará personal exento los puestos antes indicados, así como cualesquiera otros que pudieran surgir a lo largo de la vigencia del presente Convenio con análogas características.

ANEXO VI**Puestos de libre designación**

Todos los puestos del Anexo V.
 Secretaria de Dirección.
 Jefe de Departamento.
 Vendedor.
 Delineante Proyectista.
 Técnico Investigación-Desarrollo de Laboratorio en nuevos proyectos o productos.
 Ayudante Técnico Sanitario.
 Vigilante.
 Portero.
 Guarda Jurado.
 Administrativo Responsable de Nóminas.
 Técnico en Selección de Formación.
 Empleado de Caja.
 Empleado de Cuentas de Marketing en nuevos proyectos.
 Asesor Jurídico.
 Comprador del Departamento de Aprovisionamiento.

ANEXO VII**Definición de categorías**

Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que, dependiente de un Jefe Administrativo, si lo hubiese, de un Jefe de Sucursal o directamente de Dirección o Gerencia, está encargado de orientar y dirigir y dar unidad a una Sección Administrativa, distribuyendo, organizando, coordinando y supervisando en general a Contables, Oficiales Administrativos, Auxiliares Administrativos u otro tipo de personal administrativo o de oficina, y en el caso de Direcciones Regionales y centros de red comercial, el personal de servicio y actividades auxiliares que les esté subordinado.

Contable: Es aquel empleado que, poseyendo la titulación adecuada y una sólida experiencia contable, administrativa y fiscal puede realizar todo tipo de trabajos contables y establecer balances y cuentas de explotación, análisis, previsiones y su control, especialmente de Tesorería, con la colaboración o no de Oficiales, Auxiliares, Aspirantes u otro personal de oficinas, pudiendo estar o no a las órdenes de un Jefe de Sección o Jefe Administrativo.

Dibujante de primera: Es el empleado que realiza por propia iniciativa y creatividad trabajos de proyección y croquización, planos, esquemas, libros de instrucciones de utilización, informes técnicos, dibujos artísticos y otros propios de su competencia profesional.

Dibujante de segunda: Es el Técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Almacenero de primera: Es el operario que, además de desarrollar la función de Almacenero de segunda, coordina el trabajo del resto del personal del almacén y de administración anexo al mismo.

Almacenero de segunda: Es el responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes existentes en las delegaciones de la red, distribuidos por el territorio nacional, que tienen como tareas las de despachar pedidos, recibir mercancías y distribuir las existencias de materiales redactando las relaciones correspondientes y en concreto funciones de control de fichas, verificación de listados y archivos, clasificación de materiales, llevando el control de éstos. Igualmente podrá cargar, descargar, embalar, desembalar, manipular materiales, venta de repuestos al público, gestión de «stoks» y todas aquellas inherentes al normal desenvolvimiento de su almacén.

Mozo Especialista: Es aquel que, además de realizar las tareas propias de Mozo se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos; estos trabajos, comprenden: Enfardar, embalar, preparar expediciones con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, con los complementarios de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporten, pesar, etiquetar, inventariar, etc., y otros similares no especificados con las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Mozo: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes o prepara las expediciones y las reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo recomendársele también trabajos de limpieza.

25944 RESOLUCION de 3 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de la Federación de Castilla y León de Fútbol.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Federación de Castilla y León de Fútbol» (número de código de Convenio 9009162), que fue suscrito con fecha 16 de agosto de 1994, de una parte, por el Presidente de la Federación de Castilla y León de Fútbol, en representación de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 3 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.