

## ANEXO

IX Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional  
"Mujeres y Desarrollo"

## Formulario de solicitud

## I. Datos personales

Apellidos.....  
 Nombre.....  
 Documento Nacional de Identidad.....  
 Lugar y fecha de nacimiento.....  
 Domicilio.....  
 Teléfono de contacto.....

## II. Formación académica

## Estudios universitarios:

Titulación.....  
 Fecha de expedición del título.....  
 Especialidad.....

## Otros estudios de especialización:

Título de la actividad	Entidad

## III. Formación en materia de género y/o cooperación al desarrollo

Entidad	Duración	Funciones	Tipo de relación (laboral o voluntaria)

## IV. Experiencia profesional

Entidad	Duración	Funciones	Tipo de relación (laboral o voluntaria)

## V. Idiomas

	Alto	Medio	Básico
Inglés			
Francés			
Otros:			

## VI. Estancias en el extranjero

Lugar	Fechas	Duración	Motivos

**718**

*RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Domar, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Domar, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9010082), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 17 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVIII CONVENIO COLECTIVO DE «DOMAR, SOCIEDAD ANÓNIMA»****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio de ámbito de empresa afecta a todos los centros de trabajo que «Domar, Sociedad Anónima» tiene o pueda tener establecidos en el territorio nacional, así como a la totalidad de los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en dichos centros, con excepción de las personas que por su función estén comprendidas en las exclusiones previstas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. *Ámbito temporal.***

La duración del presente Convenio será de cuatro años, entrando en vigor al día siguiente de su firma por las partes negociadoras y finalizando el día 31 de diciembre de 2002. No obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 1999.

La denuncia de este Convenio será efectuada por comunicación escrita de una parte a la otra, con una antelación mínima de dos meses a su fecha de vencimiento.

**Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por ingresos anuales en jornada normal exigible.

**Artículo 4. *Compensación y absorción de condiciones económicas.***

La aplicación práctica de absorción y compensación salarial sólo tendrá efecto en los casos de ascenso de categoría profesional, en los que empresa y trabajador podrán acordar la absorción total o parcial de la retribución personal voluntaria que percibiese el indicado trabajador en el momento de serle reconocida la nueva categoría.

**Artículo 5. *Garantía personal.***

Se respetarán las situaciones personales que en cómputo anual y desde el punto de vista de la percepción sean más beneficiosas que las que figuran en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Artículo 6. *Derecho supletorio.***

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, en lo no regulado por ninguno de ellos, en la normativa legal vigente.

**Artículo 7. *Comisión Paritaria del Convenio.***

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por cuatro componentes de la representación económica: Don José Antonio Via Fernandes, don Avelino Durán Carrera, don José Sánchez Reina y don Jesús Gómez de Segura Aso; y cuatro componentes de parte de la representación social: Don Antonio Carrera Medina, don Ginés Serrano Torres, don Benigno Iglesias Abecasis y don Jaime Llargues Suñé.

**Artículo 8. *Revisión de condiciones económicas.***

Durante la vigencia de este Convenio, los conceptos de contenido económico serán incrementados en los valores siguientes:

Año 1999: IPC real más 0,5 puntos.

Año 2000: IPC real más 0,5 puntos.

Año 2001: IPC real más 0,5 puntos.

Año 2002: IPC real más 0,5 puntos.

El porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC) que servirá para el cálculo de los aumentos del Convenio, será el resultado de comparar los índices del mes de diciembre de cada año con respecto al mes de diciembre del año anterior, por sus bases reales y en el ámbito del conjunto nacional. Provisionalmente, al inicio de cada año, será aplicado el porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno, más las adiciones acordadas, regularizándose la posible diferencia en exceso una vez conocido el dato final.

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Condiciones de trabajo****Artículo 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.***

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De no existir acuerdo con el Comité de Empresa, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña o en su defecto a la Administración Laboral.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turno.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios sustanciales en la organización del trabajo serán comunicados al Comité de Empresa, con la antelación señalada en el Estatuto de los Trabajadores para que puedan ser estudiados por éste, contando, en los casos necesarios, con el asesoramiento de los técnicos sindicales.

Para lo no acordado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Sistemas y métodos de trabajo****Artículo 10. *Línea de incentivos.***

Para el estudio de tiempos y el cálculo de primas sobre el rendimiento será de aplicación, como hasta la fecha, la escala centesimal en la que el rendimiento normal o mínimo exigible tiene el valor 100 y el rendimiento óptimo tiene el valor 133.

La empresa continuará estableciendo, mediante los estudios pertinentes, los niveles de productividad que deberán ser considerados como rendimiento normal o mínimo exigible y como rendimiento óptimo.

A través de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos se irá ofreciendo información y discusión, en su caso, de estudios de nuevos sistemas, a cuyo fin los miembros de la representación social contarán con la adecuada formación técnica, así como de la asistencia de sus asesores sindicales.

**Artículo 11. Análisis del rendimiento correcto de ejecución.**

Determinados el sistema de análisis y el control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión Paritaria o al Tribunal Laboral de Cataluña, mencionadas en el artículo 21.

Al trabajador, como de costumbre, le será facilitada por su Encargado, previa petición, toda la información necesaria en relación con el método de trabajo y cronometraje con los que tenga que desarrollar su actividad.

**Artículo 12. Eficiencia, rendimiento y calidad.**

Todo trabajador debe trabajar en correcta eficiencia y al rendimiento habitual surgido de la obligada saturación de su jornada y puesto de trabajo, con la calidad establecida para el producto obtenido o servicio prestado.

En todo caso, a los fines de este artículo, se entenderá por rendimiento habitual a realizar necesariamente por el trabajador cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el mínimo que, sin haber mediado variaciones en las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo continuado y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, teniendo en cuenta el sistema de medición, vigente en la empresa.

**Artículo 13. Revisión de tiempos.**

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación de las condiciones de aquél.

Como resumen: Se considera que ha habido error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo que justifican la revisión del tiempo en una tarea determinada, cuando en éste se superen rendimientos del 133 en el sistema centesimal.

**Clasificación profesional****Artículo 14. Categorías profesionales.**

El sistema de clasificación profesional del personal aplicable en la empresa es el de categorías profesionales, según enunciados y definiciones que para las mismas se recogen en el anexo I.

La empresa podrá asignar la correspondiente categoría profesional por similitud o analogía, si las funciones del puesto de trabajo no se hallan expresamente descritas.

En la medida de sus necesidades, la empresa podrá incorporar a personal contratado en prácticas o formación.

La empresa estudiará las propuestas o solicitudes de ascenso de categoría profesional que puedan formularse, y de cuya resolución tendrá información puntual el Comité de Empresa.

Se asume el compromiso de revisar, durante la vigencia de este Convenio y en los casos oportunos, las categorías profesionales del personal, tanto de los puestos de trabajo generados por las nuevas tecnologías, como de los ya existentes en que pudiera quedar desfasada la categoría profesional asignada con respecto a las funciones efectivamente desempeñadas.

Durante la vigencia de este Convenio, se efectuará un estudio sobre la posible clasificación profesional a través de grupos profesionales.

**Artículo 15. Asignación de categorías profesionales.**

La empresa asignará la categoría profesional necesaria para cada puesto de trabajo, en función de los requerimientos técnicos exigidos por el mismo.

En caso de discrepancia en la clasificación profesional, el trabajador podrá hacer uso de la vía reglamentaria, previa mediación del Comité de Empresa para la resolución de la discrepancia en el seno de la empresa.

**Artículo 16. Asignación de categoría profesional al ingresar en la empresa.**

El ingreso en la empresa, una vez firmado el contrato, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiese sido contratado, y no para las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

El personal obrero de nuevo ingreso para puestos de trabajo no cualificados, lo será con la categoría profesional y la retribución del peón.

**Artículo 17. Contratación a tiempo determinado.**

Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de regular la contratación se establece:

17.1 Tipos de contrato a utilizar.—Para la solución de las necesidades de contratación, que en cada periodo determinen las necesidades de producción estacionales, se utilizarán preferentemente, dos tipos de contratos, el fijo discontinuo regulado en el párrafo b) del apartado 3 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y el contrato para cubrir circunstancias de mercado, acumulación de pedidos, regulados en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

17.2 Procedimiento para llevar a cabo la contratación prevista en el punto anterior.

17.2.1 Antes de iniciarse cada ejercicio, la representación de la Dirección comunicará a la representación de los Trabajadores las necesidades previstas de contratación de personal complementario a la plantilla fija, en razón de las circunstancias que sean debidas a la irregular distribución del volumen de pedidos, bien a modificaciones previstas en la capacidad de producción o por innovaciones tecnológicas, con indicación expresa de la cantidad de plantilla complementaria que deba contratarse como fijo-discontinuo y que otra como contrato temporal, en función de la previsible repetición de los años siguientes.

17.2.2 En todo caso y hasta el 31 de diciembre de 2003, la Dirección procederá a seleccionar el personal a contratar para estos contratos, preferentemente entre trabajadores que hayan prestado sus servicios en la empresa con contratos temporales y hayan causado baja por fin de su contrato después del 1 de enero de 1999.

Asimismo, si hubiese que contratar en sucesivos años nuevo personal para cubrir plaza de fijo-discontinuo, tendrán preferencia los que hubiesen tenido contrato temporal con la empresa y que se hubiesen extinguido por cumplimiento del término del contrato.

Por último, si en el futuro hubiese que contratar personal fijo de plantilla a tiempo completo, tendrían preferencia en primer lugar el personal que estuviese en situación de contrato fijo-discontinuo, de acuerdo con las plazas a cubrir.

**17.3 Personal a contratar como fijo-discontinuo.**

17.3.1 Se le establecerá el correspondiente contrato, en el modelo reglamentariamente oportuno, en el que se expresarán las causas del mismo.

17.3.2 En el momento que desaparezca la necesidad de su prestación para el que fue establecido, el trabajador dejará de tener derecho a la prestación del trabajo y a la remuneración, quedando el contrato en suspenso hasta que, en su caso, en el mismo año o años sucesivos se repita la necesidad en función de la cual se estableció. Suspensión del contrato que se le comunicará al trabajador mediante carta expresa de las circunstancias.

17.3.3 Si en años sucesivos, la Dirección tuviese la necesidad de volver a utilizar los servicios del trabajador en virtud de las circunstancias previstas en los puntos anteriores, comunicará a la representación de los trabajadores en el modo previsto en el anterior apartado 7.2.1 de este artículo, el orden de llamada de aquellos trabajadores que fueran precisos contratar, que será el mismo que se haya seguido para la contratación de este personal en años anteriores. A tal efecto se comunicará a los trabajadores con contrato fijo-discontinuo, la decisión de la Dirección y las causas de las mismas.

17.3.4 Hecha la llamada a cada trabajador, si éste no se incorpora en el plazo de los quince días siguientes a la notificación, sin causa que lo justifique, se tendrá por resuelto su contrato de trabajo.

En cambio, al personal que no hubiese sido llamado en la primera convocatoria del ejercicio y llamado en una segunda convocatoria en el mismo ejercicio no pudiera incorporarse, se le guardará no obstante su

puesto en la lista para ser llamado en la próxima convocatoria; si nuevamente no pudiera incorporarse se dará por resuelto su contrato.

17.4 Personal a contratar a tiempo determinado por circunstancias de la producción.

17.4.1 Conforme a lo regulado en el punto primero de este artículo y de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de trece meses y medio, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Esta posibilidad será también de aplicación en cualquier otra provincia en la que rija el presente Convenio y conste tal contingencia en el Convenio Provincial del sector.

17.4.2 Haciendo también uso de la facultad concedida por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará trabajo con sustantividad propia para ser cubierto con contrato de obra o servicios determinado el de las promotoras de artículos de nuestra marca en grandes superficies.

17.5 Ambas representaciones aceptan que para cumplir los objetivos a que se refiere este artículo, durante la vigencia de este Convenio, se contratará en las modalidades de fijo-discontinuo o circunstancias de la producción el número adecuado a las necesidades de la empresa.

17.6 Ambas partes convienen que, para cuantas cuestiones se planteen en la interpretación, aplicación y ejecución de este acuerdo, se obligan a acudir, a requerimiento de cualquiera de ellas y en régimen de mediación, ante el Tribunal Laboral de Cataluña, sin perjuicio de las acciones que correspondan ante la jurisdicción ordinaria.

### Valoración de puestos de trabajo

Artículo 18. *Valoración de puestos de trabajo.*

El sistema de clasificación profesional por categorías profesionales se complementa, en el aspecto retributivo, con el de valoración de puestos de trabajo, según catalogación de puestos por niveles de valoración que constan en el anexo número 2.

La valoración de los puestos de trabajo se mantendrá al día mediante el manual de valoración aceptado de mutuo acuerdo.

En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo o de modificación en las funciones o condiciones ambientales de los ya existentes, se procederá a la asignación o revisión del nivel de valoración, respectivamente, a través de la Comisión Paritaria constituida al efecto.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Se conviene expresamente que para la ejecución del plan industrial, la movilidad funcional se aplicará en función de las necesidades que el mismo requiera.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se llevará a cabo con respeto de las condiciones económicas y profesionales del trabajador. (artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores).

Si como resultado de dicha movilidad funcional, el trabajador accede a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría o nivel de valoración, conservará las condiciones de puesto de trabajo habitual. Si el cambio es a un puesto de superior valoración, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo desde el primer día; si el cambio a superior categoría se prolonga por más de seis meses en un año u ocho meses en dos años, el trabajador consolidará la nueva categoría profesional y el nivel de valoración del puesto de trabajo.

Todo trabajador que ingrese en un puesto de trabajo quedará bajo las condiciones que para el mismo se determinen, sin que pueda invocar otros derechos que se hayan concedido a otros trabajadores, como respeto particular a sus condiciones más beneficiosas que, por circunstancias especiales, hubiesen alcanzado.

En todo caso, cuando deban realizarse cambios definitivos o que afecten a colectivos, el tema se negociará entre el Comité de Empresa y la Dirección, y, en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá en mediación al Tribunal Laboral de Cataluña u otra autoridad que se disponga.

Cuando se produzcan más de tres cambios de tareas en el transcurso de una jornada y que duren por tiempo superior a una hora, y debido a los cuales los trabajadores objeto de los mismos, por evidente falta de adaptación, no puedan alcanzar en su labor su rendimiento habitual, tendrán garantizada la remuneración correspondiente al rendimiento medio personal en cada una de las tareas.

Las tareas realizadas durante una hora o inferior a ella se contabilizarán como cambio de tarea, abonándose a rendimiento medio personal según normas establecidas.

Artículo 20. *Puesto de trabajo Auxiliar de Línea.*

El puesto de trabajo de Auxiliar de Línea abarcará la realización de las siguientes funciones:

- Podrá desempeñar cualquier puesto de trabajo de la fábrica, incluido el de Comodín, Reparador, Preparador y otros de similar responsabilidad.
- Podrá realizar la puesta a punto de máquinas y útiles de la sección.
- Podrá encomendársele el adiestramiento en la labor del puesto de trabajo al personal de la sección.
- Podrá asignársele la dirección de un equipo de personas de una línea y todas las funciones del mando, excepto las de carácter administrativo (partes de producción, etc.) en caso de turnos, en ausencia del mando o a las órdenes de un Encargado responsable de varias líneas.
- Cualesquiera otras de similar catalogación con motivo del trabajo a turnos de la sección.

El desempeño del puesto de trabajo de Auxiliar de Línea será retribuido con arreglo a los importes que figuran en el anexo número 1. Asimismo, será encuadrado en el nivel 11 de la Valoración de Puestos de Trabajo. Con el devengo de los citados importes, se entiende por compensado el Plus de Jefe de Equipo o cualquier otro de similar naturaleza.

Si el puesto de trabajo es ocupado por un trabajador de categoría y valoración superior a Especialista, se incrementará su Salario Convenio y valoración en valor a la diferencia establecida entre las retribuciones señaladas al Especialista y al Auxiliar de Línea.

Artículo 21. *Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos de Valoración de Puestos de Trabajo.*

Esta Comisión Paritaria estará constituida por miembros del Comité de Empresa y representantes de la Dirección, y entenderá sobre las reclamaciones que puedan producirse sobre la aplicación de rendimientos correctos de ejecución y valoración de puestos de trabajo.

En previsión de que esta Comisión Paritaria pueda actuar con plena objetividad y conocimiento de causa, la empresa facilitará gratuitamente a los miembros de la parte social integrados en dicha Comisión la preparación técnica procedente, complementando la misma con la asistencia a centros idóneos de formación del mayor número posible de miembros de la Comisión Paritaria, si bien, en un mismo período, no podrán asistir a dichos centros más de dos integrantes de la Comisión.

Por otra parte, la empresa facilitará en cada caso la documentación sobre estudios de cambios de métodos, cronometrages y valoraciones de puestos que se lleven a la práctica y que puedan relacionarse con los casos objeto de reclamación.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, podrá recurrirse al arbitraje del organismo técnico que mutuamente se acepte, si bien las partes podrán formular la reclamación oportuna ante el Tribunal Laboral de Cataluña sin que, por esta circunstancia, se paralice el sistema establecido.

### Régimen de trabajo

Artículo 22. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada laboral establecida para el vigente convenio queda fijada en:

Año 1999: Mil setecientos treinta y seis horas anuales.

Año 2000: Mil setecientos treinta horas anuales.

Año 2001: Mil setecientos veinticuatro horas anuales.

Año 2002: Mil setecientos dieciocho horas anuales.

Si, por disposición legal o reglamentaria, durante la vigencia del Convenio se estableciera por parte de la Administración una jornada anual inferior a la acordada, será de aplicación inmediata a su entrada en vigor.

El personal administrativo y técnico efectuará, como habitualmente, la jornada reducida de verano, de la que quedará excluido el personal de esta clase que realice su trabajo en fábrica, es decir, el vinculado al personal obrero.

El horario de trabajo a turno será de forma que no haya solape horario del personal afectado por diversos turnos. Por ello, al confeccionar el calendario laboral correspondiente, la Dirección y el Comité buscarán la fórmula más adecuada que garantice lo indicado anteriormente.



El personal técnico y administrativo con horario de jornada partida disfrutará de flexibilidad horaria, con un margen de incorporación al trabajo al comienzo de la jornada de hasta cuarenta y cinco minutos, que deberá compensar prolongando la jornada del propio día o adelantando la entrada al trabajo del siguiente, de manera que se complete la jornada total diaria en cada momento exigible.

Dada la estacionalidad del mercado de los productos de la empresa, empresa y trabajadores convienen, que la distribución de la jornada anual podrá modificarse durante la confección del calendario laboral, si la falta de pedidos así lo aconsejara, pasando jornadas de un semestre a otro, en forma similar a la realizada en los últimos cuatro años,

Igualmente, las reducciones de jornada previstas en este Convenio se aplicaran, junto con lo anteriormente expuesto, preferentemente en el primer cuatrimestre de cada ejercicio.

Las interrupciones inter-jornada para cubrir necesidades personales correspondientes al trabajo en equipo (relevos), se realizarán en el momento que el trabajador elija, atendiendo al flujo del trabajo colectivo. Excepcionalmente, cuando la incidencia de un alto absentismo o circunstancia productiva relevante lo exija, se establecerán interrupciones preestablecidas de producción para el tiempo de descanso, sin que en ningún caso a la reanudación del trabajo se produzcan pérdidas de producción. A tal fin, se dispondrá de un Comodín que cubra ausencias imprevistas.

Se pagará al personal hasta cuatro horas para asamblea por año, siempre que se lleven a cabo para tratar de la negociación o revisión del Convenio de Empresa, de la implantación del calendario laboral o de otras cuestiones que, de forma expresa, Dirección y Comité estimen conjuntamente de interés general.

#### Artículo 23. *Presencia de comida.*

El personal de jornada continuada dispondrá de veinte minutos diarios de interrupción laboral no retribuida, para el desayuno o merienda en las horas y formas habituales. El disfrute de la interrupción de jornada establecida en este artículo se adecuará, en su caso, a las posibles emergencias que puedan surgir en el desarrollo de los turnos, en la forma que lo permita la jornada anual acordada según lo establecido en los párrafos primero y cuarto del artículo anterior y sin perjuicio del estricto cumplimiento de lo prevenido en el párrafo primero del punto 4 del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

#### Artículo 24. *Turnos de trabajo.*

Constituye condición objetiva de las relaciones de trabajo en la empresa el establecimiento de turnos de trabajo (rotativos o no), a los que se hallará sujeto el personal vinculado a la producción.

La adscripción del personal a los diferentes turnos se efectuará en función de las necesidades de producción y bajo las siguientes premisas: 1.º Personal voluntario con aptitud para el puesto, para lo que se efectuará una consulta al personal, y 2.º Personal expresamente contratado para un determinado período o turno. En caso que los anteriores criterios no fuesen suficientes, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir suficientemente las necesidades de personal. Los trabajadores afectados por el cambio de turno serán avisados con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de antelación, salvo casos imprevistos que deban ser atendidos de inmediato.

Cuando las necesidades de organización del trabajo lo requieran se constituirán equipos de trabajo en turnos de siete días semanales (cuarto turno), incluidos días no hábiles del calendario laboral, habilitándose para los mismos los descansos intersemanales compensatorios.

La adscripción a este cuarto turno se efectuará con las condiciones siguientes:

a) Prevalecerá el criterio de personal voluntario, cuando técnicamente fuese posible.

b) En el caso de que el criterio de voluntariedad no fuera bastante, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir las necesidades de personal: En cualquier caso, la cobertura habrá de ser suficiente y con arreglo a la compensación económica prevista en el siguiente punto.

c) Además del correspondiente descanso inter-semanal compensatorio, el personal devengará por hora trabajada efectivamente en el turno de festivos, el plus establecido en el artículo 37 y en el anexo número 1.

d) Al personal contratado expresamente para trabajar en fines de semana (sábados y domingos), no se registrá por el apartado c) y se le satisfará, aparte del salario convenido, un plus por cada fin de semana trabajado, de 2.500 pesetas brutas.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias se reducirá al mínimo imprescindible, sin que se superen los límites establecidos en la normativa legal vigente.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo pacto expreso en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Se disfrutarán treinta días naturales por año natural completo.

Las fechas de disfrute colectivo de las vacaciones se acordarán al confeccionar el calendario laboral.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar durante el período de vacaciones colectivas, disfrutará las suyas en las fechas a convenir con la empresa. En estos casos, el trabajador afectado conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con tres meses de antelación al inicio del período general, salvo excepciones sobrevenidas.

El personal mayor de sesenta años, además de las vacaciones normales, disfrutará de uno, dos o tres días adicionales de vacaciones, según acredite en el año natural una antigüedad en la empresa de cinco, siete o diez años respectivamente. El disfrute de los días adicionales de vacaciones se determinará de común acuerdo, procurando no trastornar los planes de producción.

Se respetarán las vacaciones del personal que se halle de baja por incapacidad transitoria, tanto al inicio como durante el período de vacaciones colectivas. El disfrute de los días no realizados en el período colectivo se concretará de mutuo acuerdo.

#### Artículo 27. *Permisos y licencias.*

Las ausencias al trabajo, advertidas con la posible antelación y debidamente justificadas, serán abonadas en los casos previstos en el anexo número 8 a razón de la totalidad del salario real.

Los casos no previstos en el anexo número 8 podrán ser atendidos por la empresa, previa petición razonada por el interesado o por el Comité de Empresa.

#### Artículo 28. *Excedencia.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por período máximo de cinco años sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Al trabajador que se le conceda una excedencia voluntaria, en el caso del apartado anterior, terminada la misma y solicitado su reingreso, se le asignará si hubiera vacante un puesto de su categoría; en caso contrario, se le asignará, hasta que está se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándose únicamente las condiciones y el salario de su categoría.

En el supuesto de solicitarse la excedencia por parte de una trabajadora o trabajador con relación al cuidado de hijos recién nacidos o legalmente adoptados por los mismos se tendrá en cuenta lo siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores elegidos para ocupar cargos públicos y sindicales tendrán derecho a la excedencia que se regula en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## Seguridad y salud laboral

### Artículo 29. *Norma general.*

La debida observación de las disposiciones contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales, se llevará a término con la participación del Comité de Seguridad y Salud en la empresa.

Por otra parte, la empresa se compromete a estudiar las normas legales sobre la seguridad y salud en el trabajo que incidan en su actividad específica interna. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio se establecerá:

Un registro de datos ambientales sanitarios, bajo el control del Comité de Seguridad y Salud. Este registro se realizará semestralmente por entidades que mutuamente se acuerden.

Plazos para la adecuación, mejora o desaparición de los puestos de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos.

Programas y presupuestos sobre seguridad y salud discutidos y analizados por el Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá toda la información sobre los riesgos y daños que afecten a sus competencias y conocerá también la actividad de los Servicios Médicos de Empresa.

Para un mejor desempeño de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud recibirá cursos de formación sobre temas específicos.

### Artículo 30. *Reconocimientos médicos periódicos.*

Las revisiones que han de efectuar los Servicios Médicos deberán ser lo más completas posibles dentro de los límites de la medicina de empresa, y ello tanto en lo que atañe a las revisiones médicas ordinarias anuales como a revisiones específicas semestrales requeridas por determinados puestos de trabajo.

En sus revisiones preventivas, estos Servicios Médicos prestarán especial atención a los siguientes casos:

- A daños producidos en la columna vertebral debido a trabajos repetitivos y a posturas forzadas.
- A la pérdida de visión o audición.
- A los puestos de trabajo que puedan estar expuestos a niveles de ruidos a partir de 80 decibelios.

La programación de los reconocimientos médicos será organizada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud.

Los resultados de todas las revisiones preventivas mencionadas llevadas a término serán facilitados a los trabajadores por escrito con el pertinente y legal detalle médico. Así mismo, dichos resultados, en el ámbito estadístico, serán proporcionados al Comité de Seguridad y Salud. El médico de estos servicios atenderá consulta en los días y horarios que oportunamente se harán públicos. Los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral podrán, previo aviso a sus superiores, hacer dichas consultas, que deberán circunscribirse exclusivamente a cuestiones preventivas derivadas del trabajo que realicen, salvo en situaciones de emergencia o consulta urgente.

Cuando por razones médicas preventivas se desaconsejare la permanencia de un trabajador en un puesto de trabajo que pueda resultar perjudicial para la salud, el Comité junto con los Servicios Médicos gestionará, en el supuesto que la empresa pueda asumirlo, el traslado del trabajador a otro puesto de trabajo que se adapte mejor a sus condiciones físicas.

### Artículo 31. *Ropa de trabajo.*

La Empresa proporcionará anualmente a cada trabajador prendas de trabajo adecuadas a su función y según la siguiente dotación:

- Equipo normal de trabajo: Al personal obrero se le entregará una camisa y un pantalón en el mes de marzo y una camisa, un pantalón y chaquetilla en el mes de septiembre.

Así mismo, se entregará calzado adecuado en el mes de marzo.

Al personal técnico y administrativo se le entregará ropa adecuada solamente a quien lo solicite en el mes de marzo.

- Calzado de protección: Se entregará calzado adecuado a la función que desempeñe el personal de las siguientes secciones: Planchistería, Prensas, Matricería, Mantenimiento, Taller Experimental, Cabina de Pintura, Cemento, Carrusel de Verificación y Reparación, Montaje de cubas.

- Equipo de abrigo: Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, en el mes de octubre de cada año se entregarán pantalones y botas de abrigo al personal de Almacenes, Mantenimiento, «toreros» de Prensas, Limpieza y Pórex.

Asimismo, cada dos años se entregará chaquetón de abrigo en el mes de octubre al personal de Almacenes, «toreros» de Prensas, Limpieza, Pórex, Mantenimiento y personal del turno de noche que se determine.

- Excepciones: Al personal de Pintura, Mantenimiento y Cemento se suministrará un juego más de prendas de trabajo.

Si por requerimiento del puesto de trabajo las prendas de trabajo y seguridad (ropa, guantes, delantales, botas, etc.) tuvieran deterioro superior al normal, se entregará un nuevo equipo contra entrega del deteriorado.

### Artículo 32. *Equipo personal de trabajo, protección y abrigo.*

El equipo de trabajo, protección y abrigo que se entregue por la empresa será de uso obligatorio.

### Artículo 33. *Prohibición de fumar.*

Se prohíbe fumar en las instalaciones de la empresa, salvo en zonas estrictamente autorizadas.

## Condiciones económicas

### Artículo 34. *Norma general.*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio tienen el carácter de brutas, y se entienden como contraprestación total a la aportación laboral del trabajador.

Los valores económicos consignados en el presente Convenio han sido calculados tomando como base los importes correspondientes al 31 de diciembre de 1998. Las posteriores revisiones se realizarán de conformidad con lo previsto en el artículo 8.

### Artículo 35. *Estructura salarial.*

De conformidad con la regulación legal del salario, las retribuciones en la empresa se clasifican en salario de convenio y complementos salariales (restantes conceptos).

### Artículo 36. *Salario de convenio.*

Se considera como tal el que figura para cada categoría profesional en el anexo número 1.

El abono de los días festivos oficiales y de los no hábiles pactados se efectuará en proporción a los días retribuidos del año natural.

### Artículo 37. *Complementos salariales.*

Son los siguientes:

37.1 Personales.—Antigüedad: Se retribuirá por cuatrienios, a razón del importe único para todas las categorías profesionales según anexo número 6.

Este concepto no será de aplicación para el personal ingresado después del 1 de enero de 1996.

El abono de este concepto se efectuará de una sola vez, en la fecha del 15 de septiembre o día anterior laborable. El plazo de tiempo para el cómputo del cuatrienio abarcará hasta el 31 de diciembre del año en cuestión.

Plus personal: Las cantidades asignadas por este concepto, recogidas en pactos de índole personal o colectivos, se abonarán distributivamente en catorce pagos.

37.2 De puesto de trabajo.—Valoración de puesto de trabajo: Se deventará según se establece en el anexo número 2.

Plus Jefe de Equipo: Se abonará al personal que ostente esta categoría a razón de los importes que constan en el anexo número 2.

Plus trabajo nocturno: Abonable al personal que trabaje en las horas señaladas como nocturnas en la vigente legislación, de acuerdo con los importes del anexo número 1.

No se percibirá el plus trabajo nocturno, si como consecuencia de calendarios laborales acordados mutuamente hubiera períodos pre y post-jornada en los turnos de mañana y tarde, parcialmente coincidentes con el horario legalmente declarado como nocturno.

Plus por turno festivo: El personal que trabaje de las cero a las veinticuatro horas de los días no hábiles del calendario laboral, además del correspondiente descanso compensatorio, percibirá por hora el siguiente plus:

Secciones de Matricería, Mantenimiento y Mandos: Mantendrán las actuales condiciones según acuerdos vigentes.

Resto del personal fijo: Según valores del anexo número 1.

El plus por turno festivo será acumulable al plus de trabajo nocturno en caso de coincidencia de ambas condiciones de trabajo.

37.3 Primas, incentivos y horas extraordinarias.—Prima de producción de mano de obra directa (MOD): Se aplicará la tabla de primas por rendimiento individual o colectivo que figura en el anexo número 3.

El trabajo en equipo en las líneas de montaje, respetando la cadencia productiva, se abonará al valor correspondiente al rendimiento 128.

Prima de mano de obra indirecta (MOI): Se abonará de acuerdo con lo previsto en el anexo número 4.

Prima de calidad de los verificadores de Producción, de Entrada y de Control de Calidad: Según anexo número 6, más el 50 por 100 de la prima media general de fábrica.

Prima fija por carencia de incentivo: Se percibirá por el personal de las secciones de Mantenimiento, Matricería y Taller Experimental, según anexo número 6.

Horas extraordinarias: Se abonarán según anexo número 7.

A los valores indicados en dicho anexo deberán añadirse las correspondientes a los complementos salariales que procedan.

37.4 Gratificaciones extraordinarias.—Gratificación de junio: Se abonará a razón de treinta días, contemplando las retribuciones de salario de convenio, complementos salariales, y computando el promedio de los tres últimos meses de primas y valoración de puesto de trabajo.

Al personal que tuviera consolidada anteriormente la acción de no deducir de dichas gratificaciones la parte proporcional a las bajas por incapacidad temporal, se mantendrá a los mismos dicha condición con derecho «ad personam».

Gratificación de diciembre: Se abonará en idéntico importe al expresado para la de junio.

Gratificación de marzo: Se percibirán por importe único y lineal las cantidades siguientes:

En año 1999: 58.000 pesetas brutas.

En año 2000: 64.000 pesetas brutas.

En año 2001: 70.000 pesetas brutas.

En año 2002: 76.000 pesetas brutas.

Norma común a las anteriores gratificaciones: La liquidación de estas pagas anuales se efectuará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año.

#### Artículo 38. *Forma de abono de las retribuciones.*

El personal percibirá su remuneración en un solo abono mensual, liquidable el último día laborable del mes a que corresponda, como máximo.

El personal podrá solicitar un anticipo a cuenta del citado abono mensual, que se hará efectivo el día 15 del mismo mes.

Las gratificaciones de marzo y junio se harán efectivas el día 27 del respectivo mes, y la de diciembre el día 19 del mismo mes; en todos los casos, el pago se entenderá anticipado al día laborable anterior de ser inhábil el día señalado.

#### Artículo 39. *Paros improductivos.*

Cuando se produzca un paro forzoso de actividad por razones internas o externas a la empresa, el trabajador podrá ser destinado a otra labor, productiva o no, para devengar el salario íntegro.

Si el paro forzoso hubiera de prolongarse, se dará el tratamiento retribuido que figura en el anexo número 5, según se produzca por causas internas o externas.

Serán causas internas:

a) No imputables al trabajador ni a la empresa:

Falta de energía.

Avería de máquina.

Avería de instalaciones.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la sección específica, ni a otros puestos de trabajo de la misma sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Serán causas externas:

a) No imputables al trabajador ni a la empresa:

Falta de primeras materias a causa de fallos exclusivamente atribuibles a las fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otras catástrofes similares.

En caso de que el paro por fuerza mayor debido a las causas externas previstas en el apartado c) tenga una duración de hasta dos jornadas y media de trabajo, se abonará dicho tiempo según se prevé en el anexo número 5 sin perjuicio de la tramitación del correspondiente Expediente de Regulación de Empleo.

Si el paro forzoso por causa de fuerza mayor excede de dos jornadas y media de trabajo, se tramitará asimismo Expediente de Regulación de Empleo desde el primer día. En el supuesto de no presentar el referido expediente, la empresa podrá pactar con el personal la posibilidad de recuperar el tiempo perdido a partir de dichas dos jornadas y media, para el devengo del salario íntegro.

Todo lo previsto en los párrafos precedentes para el caso de fuerza mayor, se entiende sin menoscabo de otras medidas excepcionales que convenga adoptar, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

### Mejoras sociales

#### Artículo 40. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

El personal se hallará cubierto por una póliza de seguro de vida y accidentes costeada enteramente por la empresa, con las garantías e importes señalados en el anexo número 6:

Vida (cubre muerte e invalidez absoluta).

Accidente, natural o laboral:

Total (cubre muerte o invalidez absoluta).

Parcial (según baremo sobre el capital asegurado).

Los capitales asegurados se incrementarán en el mismo porcentaje que los aumentos generales del Convenio.

#### Artículo 41. *Lote de navidad.*

La gestión de la selección de dichos lotes la realizará el Comité de Empresa. Serán acreedores del mismo los trabajadores en plantilla de la empresa al día 15 de diciembre, así como los trabajadores fijos que hayan sido baja en la empresa durante el año de la entrega por pasar a la situación de pensionista (jubilación, invalidez u otra similar).

La cantidad unitaria para este fin será la señalada en el anexo número 6. El coste total anual se verá incrementado en 30.000 pesetas para el año 1999. Dicha cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que los aumentos generales del Convenio.

#### Artículo 42. *Complemento de la prestación oficial de incapacidad transitoria por accidente laboral o enfermedad profesional.*

En ambas situaciones, la empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba de la Mutualidad hasta completar el 100 por 100 del salario teórico, por todos los conceptos, correspondientes a su jornada, incrementando en su caso con el promedio de percepciones por horas extraordinarias de los últimos doce meses.

#### Artículo 43. *Complemento de la prestación oficial de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral.*

En casos de intervención quirúrgica y/u hospitalización, la empresa y el Fondo Social participarán en igual proporción para complementar al trabajador afectado la prestación que éste perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social hasta complementar la totalidad del salario real por jornada normal que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria.

El complemento referido será abonado previa justificación suficiente, acreditativa de haber sido sometido a intervención quirúrgica o de haber sido hospitalizado en centro sanitario o domiciliario por falta de camas hospitalarias. Por asimilación, se considerará incluida en este apartado la intervención quirúrgica por cesárea.

El complemento se percibirá en el período comprendido entre el día de la baja y el del alta médica.

En otros casos distintos de los anteriores, la empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba hasta completar la totalidad del salario real por jornada normal que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria, siempre y cuando el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo en el mes en el que coincida la situación de baja por incapacidad transitoria sea inferior o igual al 5 por 100. A estos efectos, se excluirán del cómputo de absentismo los permisos retribuidos y la utilización de crédito de horas



sindicales (Comité, Delegados Sindicales y secciones sindicales) hasta el máximo previsto para ambos casos en los artículos 37 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 51 y 52 del Convenio.

**Artículo 44. Ayuda por hijos disminuidos de trabajadores.**

La empresa y el Fondo Social contribuirán en la misma proporción para otorgar ayudas económicas mensuales a trabajadores en plantilla con hijos disminuidos físicos y/o psíquicos a su cargo, debidamente acreditados.

**Artículo 45. Ayuda escolar.**

La empresa abonará por este concepto la cantidad expresada en el anexo número 6. Tendrán derecho al mismo, los hijos (a partir de dos años cumplidos en el año natural) de los trabajadores de la plantilla, mientras estén dependiendo de los padres y siempre que los estudios realizados sean para la obtención de un título de la enseñanza oficial. Así mismo, los trabajadores serán acreedores de esta ayuda para la enseñanza oficial.

El abono de esta ayuda estará condicionado a la acreditación mediante la matrícula escolar correspondiente; se hará efectiva en las nóminas de octubre y noviembre de cada año.

La obtención de este derecho se limita al personal que tenga un año de permanencia continuada en la empresa.

**Artículo 46. Becas de estudio.**

La empresa otorgará siete becas para estudios a trabajadores en plantilla o hijos de los mismos, en los importes indicados en el anexo número 6:

- a) Cuatro becas para estudios de BUP, COU o carrera de grado medio.
- b) Tres becas para carrera de grado superior.

El destino de las siete becas será adjudicado por el pleno del Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios adoptados por el mismo, según constan en el Reglamento de Becas.

**Artículo 47. Fondo Social de «Domar, Sociedad Anónima».**

La empresa aportará mensualmente al Fondo Social la cantidad estimada en anexo número 6 para su sostenimiento, a fin de cumplir con sus objetivos, según se recogen en el Reglamento Interno del Fondo Social.

Así mismo, el Fondo Social se nutrirá con las aportaciones de los trabajadores a razón de 100 pesetas mensuales por trabajador.

La junta de Administración del Fondo Social estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa, elegidos libremente en el seno del mismo.

La aprobación de las solicitudes de ayuda será decidida por el pleno del Comité de Empresa.

Trimestralmente, la Junta de Administración del Fondo Social rendirá cuentas a la empresa acerca del destino y cantidades aplicadas en ayudas, así como de los saldos económicos existentes. Si la empresa considera incorrecta la aplicación de cantidades procedentes del Fondo Social, suspenderá de inmediato su aportación al mismo.

**Artículo 48. Período de lactancia.**

Las trabajadoras de la empresa, a su reincorporación a la misma tras el reglamentario período de incapacidad transitoria por maternidad, disfrutarán de una hora retribuida diaria para lactancia o asistencia, al comienzo o término de la jornada laboral, a su elección, por un período de seis meses.

En caso de que, por prescripción médica, el período de lactancia supere los seis meses, el disfrute de una hora diaria retribuida podrá prolongarse hasta el máximo de un año.

El permiso recogido en los párrafos anteriores podrá ser disfrutado por los trabajadores de la empresa, cuyas esposas hayan dado a luz, si éstas a su vez fueren trabajadoras.

**Artículo 49. Supleido servicio comedor.**

Durante la vigencia del presente Convenio y en concepto de supleido por gastos de comedor, la empresa entregará a cada trabajador afectado, por día trabajado en jornada partida, un vale compensatorio, siendo su importe el establecido en anexo número 6.

Este importe se revisará anualmente con los incrementos generales del Convenio.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Representación del personal**

**Artículo 50. Comité de Empresa.**

La constitución del Comité de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, se ajustará en todo momento a la legislación vigente sobre la materia.

Tendrá las competencias que para el mismo señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Además, será informado de las altas y bajas en la plantilla de personal, con especificación de la modalidad de contratación empleada. Así mismo, será informado con prioridad sobre la necesidad de posibles Expedientes de Regulación de Empleo y, en general, de cualquier decisión que afecte al volumen de empleo.

Las informaciones recibidas por el Comité de Empresa en relación con la situación económica, política comercial, planes y perspectivas futuras de la empresa son estrictamente confidenciales y su mal uso se considerará deslealtad a la empresa.

**Artículo 51. Garantías del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias.

El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas según prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En casos concretos y por imperiosa necesidad suficientemente acreditada, tras acuerdo, podrá ser ampliado dicho crédito.

Queda pactada la acumulación de horas de los diferentes miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. No obstante, esta acumulación irá siendo planteada previamente a la empresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesario practicarla.

**Acción sindical**

**Artículo 52. Secciones sindicales.**

Las secciones sindicales en la empresa basarán su actividad de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable y, en concreto, según los siguientes acuerdos:

1. La empresa reconoce a las secciones sindicales que defenderán los intereses de su sindicato y de los afiliados que componen la sección sindical ante la empresa.

2. Para reconocer una sección sindical, ésta deberá contar con afiliados que representen más de un 10 por 100 de la plantilla. Se entenderá por afiliado el trabajador que cotice su cuota.

3. La empresa reconocerá a un representante por sección sindical y turno, más un suplente conjunto. Deberán ser de la plantilla de la empresa.

4. Los miembros de la sección sindical se equiparán como garantías a la de los miembros del Comité de Empresa, a que se refiere el artículo 51, sin perjuicio de lo previsto en el punto 5 siguiente.

5. Cada sección sindical dispondrá de un total de cuatrocientas horas anuales retribuidas para dedicar a su actividad sindical en la empresa o en el exterior, pero siempre gestionando temas relacionados con la empresa. Deberán compaginarse las necesidades productivas con la utilización del tiempo sindical.

6. Se mantendrán en el recinto del Comité de Empresa los despachos para que puedan ser usados por las secciones sindicales reconocidas.

7. A petición de la sección sindical y del afiliado individual, la empresa retendrá de la nómina la cuota sindical.

Las secciones sindicales estarán autorizadas a recaudar directamente las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con iguales fines, fuera de las horas de trabajo.

8. La empresa concederá autorización para celebrar asambleas por cada sección sindical, fuera de las horas de trabajo y no retribuidas, siempre que estén promovidas por razones sindicales.



9. La empresa colocará tabloneros de anuncios para cada sección sindical al objeto de que por medio de los mismos puedan difundirse publicaciones y avisos de carácter sindical.

## OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 53. *Bilingüismo.*

Las comunicaciones públicas de la empresa al colectivo serán redactadas en castellano y catalán.

Artículo 54. *Cobertura de vacantes.*

La cobertura de vacantes, ya se trate de sustituciones o de nuevos empleos, será atendida según dispone la vigente legislación.

Artículo 55. *Personal de sesenta años de edad.*

El personal que tenga cumplidos los sesenta años de edad y tenga su capacidad de trabajo disminuida, tendrá prioridad en la recolocación a puestos de trabajo vacantes que mejor se adapten a las posibilidades psicofísicas de su edad.

## ANEXO 1

## Salarios 1999

*Incremento respecto año anterior: 1,023*

*Valor del euro: 166,386*

Categorías (Grupo empleados)	Mensual		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Ingenieros .....	316.024	1.899,34	4.424.336	26.590,79
Ingenieros técnicos .....	244.764	1.471,06	3.426.698	20.594,87
Jefe de primera Administrativo (Área) .....	229.532	1.379,52	3.213.454	19.313,25
Jefe de Laboratorio .....	229.532	1.379,52	3.213.454	19.313,25
Jefe de Taller .....	228.482	1.373,20	3.198.744	19.224,84
Jefe de Organización de primera .....	224.443	1.348,93	3.142.198	18.884,99
Delineante proyectista .....	224.443	1.348,93	3.142.198	18.884,99
Dibujante proyectista .....	224.443	1.348,93	3.142.198	18.884,99
Jefe de segunda Administrativo .....	222.388	1.336,58	3.113.435	18.712,12
Jefe de Organización de segunda .....	222.388	1.336,58	3.113.435	18.712,12
Maestro industrial .....	219.380	1.318,50	3.071.321	18.459,01
Jefe de Sección de Laboratorio .....	219.369	1.318,43	3.071.160	18.458,04
Graduados .....	217.534	1.307,41	3.045.483	18.303,72
Maestro de Taller .....	216.800	1.303,00	3.035.203	18.241,94
Contraamaestre .....	216.800	1.303,00	3.035.203	18.241,94
Ayudante Técnico Sanitario .....	214.280	1.287,85	2.999.918	18.029,87
Delineante de primera .....	211.264	1.269,72	2.957.702	17.776,15
Técnico de primera de Organización .....	211.264	1.269,72	2.957.702	17.776,15
Encargado .....	211.264	1.269,72	2.957.702	17.776,15
Oficial de primera Administrativo .....	211.264	1.269,72	2.957.702	17.776,15
Viajante .....	211.264	1.269,72	2.957.702	17.776,15
Analista de Laboratorio .....	211.264	1.269,72	2.957.702	17.776,15
Maestro de segunda de Taller .....	209.184	1.257,22	2.928.574	17.601,08
Delineante de segunda (dos años de perm.) .....	195.153	1.172,89	2.732.146	16.420,53
Técnico de Organización de segunda (dos años de perm.) .....	195.153	1.172,89	2.732.146	16.420,53
Oficial de segunda Administrativo (dos años de perm.) .....	195.153	1.172,89	2.732.146	16.420,53
Analista de Laboratorio (dos años de perm.) .....	195.153	1.172,89	2.732.146	16.420,53
Delineante de segunda (inicial) .....	184.503	1.108,88	2.583.038	15.524,37
Técnico de Organización de segunda (inicial) .....	184.503	1.108,88	2.583.038	15.524,37
Oficial de segunda Administrativo (inicial) .....	184.503	1.108,88	2.583.038	15.524,37
Analista de Laboratorio .....	184.503	1.108,88	2.583.038	15.524,37
Auxiliares (Adm-Lab., Telefon., etc.) cinco años perm. ....	184.503	1.108,88	2.583.038	15.524,37
Listero con cinco años de permanencia .....	184.503	1.108,88	2.583.038	15.524,37
Auxiliares (Admin-Labor., Telefon., etc.) cuatro años perm. ....	179.147	1.076,69	2.508.052	15.073,70
Listero con cuatro años de permanencia .....	179.147	1.076,69	2.508.052	15.073,70
Auxiliares (Admin-Labor., Telefon., etc.) tres años perm. ....	173.803	1.044,58	2.433.242	14.624,08
Listero inicial .....	173.540	1.043,00	2.429.557	14.601,93
Almacenero .....	173.525	1.042,91	2.429.353	14.600,70
Conserje .....	163.322	981,58	2.286.503	13.742,16
Auxiliares (Admin-Labor., Telefon., etc.) dos años perm. ....	163.096	980,23	2.283.344	13.723,18
Chófer de camión .....	157.245	945,06	2.201.428	13.230,85
Chófer de turismo .....	156.240	939,02	2.187.360	13.146,30
Ordenanza .....	153.205	920,78	2.144.867	12.890,91
Guarda Jurado .....	153.205	920,78	2.144.867	12.890,91
Portero .....	153.205	920,78	2.144.867	12.890,91
Vigilante .....	153.205	920,78	2.144.867	12.890,91
Auxiliares (Admin-Labor., Telefon., etc.) un año perm. ....	152.446	916,22	2.134.251	12.827,10
Auxiliares (Admin-Labor., Telefon., etc.) inicial .....	141.795	852,20	1.985.128	11.930,86
Demostradoras .....	93.339	560,98	1.306.749	7.853,72

Incremento respecto año anterior: 1,023

Valor euro: 166,386

Pago días anual: 425

Categorías (Grupo obrero)	Día		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Oficial de primera A .....	5.893,42	35,42	2.504.704	15.053,58
Oficial de primera B .....	5.633,60	33,86	2.394.279	14.389,90
Oficial de primera C .....	5.529,62	33,23	2.350.088	14.124,31
Auxiliar de Línea .....	5.377,17	32,32	2.285.295	13.734,90
Oficial de primera D .....	5.373,72	32,30	2.283.830	13.726,10
Oficial de segunda .....	5.309,80	31,91	2.256.663	13.562,82
Oficial de tercera .....	5.169,45	31,07	2.197.016	13.204,33
Especialista .....	5.115,39	30,74	2.174.039	13.066,24
Peón con cinco años de permanencia .....	5.049,11	30,35	2.145.871	12.896,95
Peón con cuatro años de permanencia .....	4.746,16	28,52	2.017.117	12.123,12
Peón con tres años de permanencia .....	4.443,22	26,70	1.888.367	11.349,31
Peón con dos años de permanencia .....	4.140,27	24,88	1.759.613	10.575,49
Peón con un año de permanencia .....	3.837,31	23,06	1.630.858	9.801,66
Peón inicial .....	3.534,37	21,24	1.502.108	9.027,85

### Pluses personal obrero 1999

Incremento respecto año anterior: 1,023

Valor euro: 166,386

Jornada anual: 1.736. Plus Jefe de Equipo: 20 por 100. Plus nocturno: 25 por 100

Categorías	Salario Convenio — Pesetas/día	Plus Jefe Equipo — Pesetas/día	Plus nocturnidad — Pesetas/hora		Plus turno festivo — Pesetas/hora
			Jefe de Equipo	Resto de personal	
Oficial de primera A .....	5.893,42	1.178,68	371,73	309,78	860,28
Oficial de primera B .....	5.633,60	1.126,72	355,34	296,12	822,34
Oficial de primera C .....	5.529,62	1.105,92	348,79	290,66	807,17
Oficial de primera D .....	5.373,72	1.074,74	338,95	282,46	784,91
Auxiliar de Línea .....	5.377,17	1.075,43	339,17	282,64	784,41
Oficial de segunda .....	5.309,80	1.061,96	334,92	279,10	775,07
Oficial de tercera .....	5.169,45	1.033,89	326,07	271,72	754,59
Especialista .....	5.115,39	1.023,08	322,66	268,88	746,70
Peón cinco años de permanencia .....	5.049,11			265,40	737,03
Peón cuatro años de permanencia .....	4.746,13			249,47	692,81
Peón tres años de permanencia .....	4.443,22			233,55	648,58
Peón dos años de permanencia .....	4.140,27			217,63	604,36
Peón un año de permanencia .....	3.837,31			201,70	560,14
Peón inicial .....	3.534,37			185,78	515,92

### ANEXO 2

#### Valoración de puestos de trabajo 1999

Incremento respecto año anterior: 1,023

Valor euro: 166,386

Devengo de horas anuales: 2.213,36. Devengo de días anuales: 420

Personal obrero .....	Nivel	Importe hora		Importe anual	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
	2	26,15	0,16	57.877	347,85
	3	28,77	0,17	63.681	382,73
	4	31,62	0,19	69.978	420,58
	5	34,71	0,21	76.818	461,69
	6	38,03	0,23	84.184	505,95
	7	41,84	0,25	92.602	556,55
	8	45,88	0,28	101.547	610,31

Personal obrero (valoración ant. 1985) ....	Nivel	Importe hora		Importe anual	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
	9	50,40	0,30	111.544	670,39
	10	55,39	0,33	122.593	736,80
	11	60,86	0,37	134.695	809,53
	12	66,80	0,40	147.861	888,66
	13	165,37	0,99	366.032	2.199,90
	2	21,65	0,13	47.924	288,03
	2a	21,65	0,13	47.924	288,03
	2b	38,89	0,23	86.069	517,28
	3	26,84	0,16	59.414	357,08
	3a	26,84	0,16	59.414	357,08
	4	28,02	0,17	62.026	372,78
	4a	28,02	0,17	62.026	372,78
	4b	30,24	0,18	66.927	402,24
	4c	47,49	0,29	105.118	631,77
	4d	58,45	0,35	129.369	777,52
	5	31,99	0,19	70.811	425,58

Nivel	Importe hora		Importe anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
5a	31,99	0,19	70.811	425,58
5b	49,49	0,30	109.534	658,31
6	34,19	0,21	75.666	454,76
6a	34,19	0,21	75.666	454,76
6b	51,49	0,31	113.973	684,99
7	64,36	0,39	142.454	856,17
7a	64,36	0,39	142.454	856,17
7b	97,63	0,59	216.086	1.298,70
8	43,11	0,26	95.409	573,42
8a	43,11	0,26	95.409	573,42
8b	60,37	0,36	133.623	803,09
8c	71,11	0,43	157.388	945,92

Nivel	Importe día natural		Importe anual		
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	
Técnico y Administrativo .....	1	120,57	0,72	50.641	304,36
	2	132,63	0,80	55.705	334,80
	3	145,89	0,88	61.276	368,27
	4	160,36	0,96	67.353	404,80
	5	176,04	1,06	73.936	444,37
	6	192,92	1,16	81.026	486,97
	10	280,94	1,69	117.994	709,16
	11	308,67	1,86	129.641	779,16

### Valoración de los puestos de trabajo

#### A) Personal obrero:

##### Nivel 2:

Prensas: Transporte material (carretilla manual).

Planchistería: Transporte material (carretilla manual).

Pintura: Recuperación material lijado y afinar pintura con máquina.

Premontaje: Fuelle jabonera con válvula antivapor, conjunto muelle fricción, conjunto jabonera CF, colector CF, cierre óvalo CF, soporte timer, motoventilador, óvalos CF, cierre puerta CF, desembalaje, montar brida tubo colector, tubito presostato con protecciones y transporte material (carretilla manual).

Montaje: Transporte material (carretilla manual), desguace de material (conjuntos) primer tramo: Bisagra, foso posterior ayuda introducción «cuba», travesaño frontal, pulsadores timer, marco frontal, motobomba. pletinas giro muelle, introducir «cuba» en mueble, foso anterior 1.ª operación, foso anterior 2.ª operación, sujetar conexión, montaje túnel secado, tubos bloqueadores, tubos electroválvula. Embalaje: Tapa posterior, pórex, caja embalaje, regulación panel, garantía, flejado y bajada lavadora.

«Cuba»: Fuelle de carga. Individuales: Premontaje paneles frontales.

Caleados: Mecanizar cables y montar capuchones.

Plásticos: Extraer piezas de colada y conjunto tapa colector.

Servicios fábrica: Limpieza oficinas, fábrica y comedor, limpieza de lavabos, recoger cartones y basuras fábrica y limpieza general fábrica.

Verificación producción: Verificación embalaje y limpieza tambor.

Mantenimiento: Engrase general.

Taller experimental: Ayudante montaje lavadoras.

##### Nivel 3:

Prensas: Transporte («torero»), base (roscar).

Planchistería: Transporte (carretilla). Conjunto tambor: Batidoras, soldadura y engrafado. Soldar: Conjunto parte anterior «cuba», esquina paneles. Carrusel (PL-42), soldar travesaño delantero.

Pintura: Cambio de línea: Plancha y electroforesis blanca.

Esmaltería: Cambio de línea: «Cuba» y aros. Esmaltar: «Cuba», aros y conjunto túnel secado.

Premontaje: Conjunto tapa superior, conjunto puerta. «Cubas»: Cambio de línea, termostato, etc., contrapeso. Individual conjunto puerta.

Plásticos: Obtención de piezas y transporte de pieza.

Almacén general: Transportes: «Torero», «torero» de descarga y consumo, separar piezas consumo y recadero limpieza.

Verificación producción: Verificación rodillos primer tramo.

##### Nivel 4:

Prensas: Prensas pequeñas, prensas grandes, abrir ventana «cuba» (PL-700), transfer muebles y transfer paneles.

Planchistería: Carrusel (PL-23).

Montaje: Recuperación material (piezas y conjunto). «CubaS»: Montaje cojinete y tambor, montaje polea conuida girar «cuba» unión parte anterior con posterior, motores. Clasificación, recuperación de piezas y conjuntos.

Almacén general: Descarga en muelle, separar órdenes y ubicaciones materiales.

Verificación producción: Verificación: De pintura muebles, paneles y tapas, de funcional entradas y esmaltería.

Verificación entrada: Verificación: General, de imprenta, de chapa y piezas del exterior. Devoluciones y material recuperación.

Mantenimiento: Clasificación material estantería.

Almacén comercial: Retirar producción de líneas y situar producto en muelle carga.

##### Nivel 5:

Planchistería: Conjunto tambor: Remachado de eje y verificación.

Esmaltería: Llenado de cemento: «Cuba» y aros. Fresadora: «Cubas».

Calderas: Puesta en marcha, vigilancia de calderas.

Almacén general: Almacén chapa.

Control de calidad: Control funcional y control defectos ocultos, incrementos temperatura.

##### Nivel 6:

Planchistería: Soldadura «cuba». perímetro, roldanas, caja cojinete, apuntado de piezas y soldadura componentes.

Reparaciones: Carrusel (PL-42 y PL-43) y plancha.

Premontaje: Fastonado manual (timer, pulsador, etc.) DRY.

Verificación producción: «Comodín» verificación, verificación planchistería, prensas, verificación y reparación primer tramo, verificación prensas (caja cojinetes) y verificación material Servis y reparación.

Verificación entrada: Homologaciones eléctricas (verificación motores, motobombas).

Mantenimiento: Trabajos-reparaciones: De carpintería, fontanería y ganchos líneas.

Almacén comercial: Carga camiones.

##### Nivel 7:

Matricería: Reparaciones Oficial de tercera repaso tambores, cambio utillajes y electrodos.

##### Nivel 8:

Planchistería: Soldadura de componentes «cuba» en robot.

Pintura: Pintar en cabina.

Montaje: Reparación: Primer tramo y fuera de línea.

Cableados: Cortar hilos en máquina (responsable).

##### Nivel 9:

Montaje: Reparación N-línea verificación.

Prensas: Preparador prensas (responsable).

Planchistería: Jefe de Equipo.

Pintura: Jefe de Equipo.

Esmaltería: Jefe de Equipo.

Pórex: Preexpansión material, responsable cambio molde.

Almacén general: Jefe de Equipo.

Mantenimiento: Reparaciones-trabajos: De plancha-mecánica, soldadura-mecánica, ajuste-mecánico.

Taller experimental: Montaje prototipos, prototipos parte eléctrica. Prototipos ejecución parte mecánica, plancha plast.

##### Nivel 10:

Matricería: Tornero de primera.

##### Nivel 11:

Montaje: «Comodines».

Plásticos: Jefe de Equipo y responsable cambio de molde.

Verificación producción: Jefe de Equipo.

Matricería: Matricero de primera reparación, modificaciones-matrices modelista de primera.

Nivel 12:

Mantenimiento: Jefe de Equipo. Electricista reparación e instalaciones.  
Matrericia: Jefe de Equipo.

B) Personal técnico y administrativo:

Nivel 1:

Reproductor de planos.

Nivel 2:

Auxiliar administrativo.

Ordenanza.

Conserje.

Telefonista.

Nivel 3:

Vigilante.

Nivel 4:

Listero.

Nivel 5:

Almacenero

Chófer.

Nivel 6:

Oficial de segunda Administrativo.

Nivel 10:

Analista Laboratorio de segunda.

Delineante de segunda.

Nivel 11:

Técnico Organizador de segunda.

**ANEXO 3****Prima MOD 1999***Incremento respecto año anterior: 1,023**Valor euro: 166,386**Devengo de horas anuales: 2.213,36*

Rendimiento	Hora		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
100	0,00	0,00	0,00	—
101	5,46	0,03	12.091	72,67
102	10,18	0,06	22.529	135,40
103	15,71	0,09	34.779	209,03
104	20,60	0,12	45.602	274,08
105	26,76	0,16	59.233	356,00
106	32,89	0,20	72.796	437,51
107	39,78	0,24	88.057	529,24
108	47,17	0,28	104.405	627,49
109	56,01	0,34	123.969	745,07
110	64,86	0,39	143.555	862,78
111	74,59	0,45	165.088	992,20
112	84,55	0,51	187.142	1.124,74
113	99,80	0,60	220.902	1.327,65
114	101,59	0,61	224.864	1.351,46
115	108,44	0,65	240.012	1.442,50
116	114,56	0,69	253.553	1.523,88
117	121,27	0,73	268.406	1.613,15
118	126,06	0,76	279.026	1.676,98

Rendimiento	Hora		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
119	131,66	0,79	291.411	1.751,42
120	135,95	0,82	300.898	1.808,44
121	138,24	0,83	305.970	1.838,92
122	140,83	0,85	311.699	1.873,35
123	143,63	0,86	317.903	1.910,64
124	146,49	0,88	324.243	1.948,74
125	149,62	0,90	331.172	1.990,38
126	152,79	0,92	338.168	2.032,43
127	155,92	0,94	345.097	2.074,07
128	158,70	0,95	351.256	2.111,09
129	161,56	0,97	357.596	2.149,19
130	163,49	0,98	361.853	2.174,78
131	165,35	0,99	365.974	2.199,55
132	166,59	1,00	368.713	2.216,01
133	167,40	1,01	370.525	2.226,90

**ANEXO 4****Prima de mano de obra indirecta (MOI)**

Se emplea la siguiente fórmula para calcular la prima:

$$\frac{\text{Total ptas. mes prima secciones MOD}}{\text{Total horas mes secciones MOD}} = \text{Ptas. hora MOD}$$

$$\text{Ptas. hora MOD} \times \text{horas trabajadas} = \text{Ptas. mes a percibir por MOI}$$

Para el personal de MOD que realice trabajo a MOI, se le aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima MOD de la sección a la que habitualmente pertenezca.

En los casos de MOI que pertenezcan de forma habitual a la sección de MOD, se aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima MOD de la sección correspondiente.

**ANEXO 5****Paros improductivos***Por causas internas*

a) No imputables ni al trabajador ni a la empresa:

Falta de energía.

Avería de máquina.

Avería de instalaciones.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 50 por 100 prima general mes anterior.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la sección específica, ni a otros puestos de trabajo de la misma sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 100 por 100 prima general mes anterior.

*Por causas externas*

c) No imputables al trabajador ni a la empresa:

Falta de materias primas a causa de fallos exclusivamente atribuibles a fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otras catástrofes similares.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo.



## ANEXO 6

## Condiciones económicas año 1999

Incremento respecto año anterior: 1,023

Valor euro: 166,386

Concepto	Pesetas	Euros	Observaciones
Antigüedad .....	50.627	304,28	Cuatrenio.
Prima de calidad (verificadores) .....	938	5,64	Pesetas día natural.
Prima fija por carencia de incentivos .....	918	5,52	Pesetas día natural.
Gratificación de marzo .....	58.000	348,59	
Seguro colectivo .....	2.028.689	12.192,67	
Lote de Navidad .....	10.420	62,62	
Ayuda escolar .....	14.453	86,86	
Becas de estudio .....	43.414	260,92	Cuatro becas, para estudios oficiales y carreras grado medio.
	72.356	434,87	Tres becas, para carreras grado superior.
Fondo social .....	101.299	608,82	Mensualmente.
Suplido comedor .....	771	4,63	Por día trabajado en jornada partida.

## ANEXO 7

## Horas extraordinarias (1999)

Incremento respecto año anterior: 1,023

Valor del euro: 166,386

Categorías	Importe hora	
	Pesetas	Euros
Ingenieros .....	3.044,27	18,30
Peritos .....	2.357,82	14,17
Graduados .....	2.095,51	12,59
ATS .....	2.064,17	12,41
Maestro Industrial .....	2.113,29	12,70
Jefe de primera Adm. (área) .....	2.211,10	13,29
Jefe de Taller .....	2.200,97	13,23
Jefe de Organización de primera .....	2.162,06	12,99
Delineante Proyectista .....	2.162,06	12,99
Dibujante Proyectista .....	2.162,06	12,99
Jefe de Laboratorio .....	2.211,10	13,29
Jefe de segunda Administrativo .....	2.142,27	12,88
Jefe de Sección de Laboratorio .....	2.113,19	12,70
Jefe de Organización de segunda .....	2.142,27	12,88
Delineante de primera .....	2.035,12	12,23
Técnico de primera de Organización .....	2.035,12	12,23
Maestro de Taller .....	2.088,44	12,55
Contramaestre .....	2.088,44	12,55
Encargado .....	2.035,12	12,23
Oficial de primera Administrativo .....	2.035,12	12,23
Viajante .....	2.035,12	12,23
Analista de Laboratorio .....	2.035,12	12,23
Maestro de segunda de Taller .....	2.015,08	12,11
Delineante de segunda (inicial) .....	1.777,32	10,68
Delineante de segunda (dos años de perm.) .....	1.879,92	11,30
Técnico de Organización de segunda (inicial) .....	1.777,32	10,68
Técnico de Organización de segunda (dos años de perm.) .....	1.879,92	11,30
Oficial de segunda Administrativo (inicial) .....	1.777,32	10,68
Oficial de segunda Administrativo (dos años de perm.) .....	1.879,92	11,30
Analista de Laboratorio .....	1.777,32	10,68
Analista de Laboratorio (dos años de perm.) .....	1.879,92	11,30
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon.-etc.) inicial .....	1.365,91	8,21
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon.-etc.) un año perm .....	1.468,52	8,83
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon.-etc.) dos años perm .....	1.571,11	9,44
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon.-etc.) tres años perm .....	1.674,24	10,06

Categorías	Importe hora	
	Pesetas	Euros
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon.-etc.) cuatro años perm .....	1.725,73	10,37
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon.-etc.) cinco años perm .....	1.777,32	10,68
Aspirante (diecisiete años) .....	1.262,35	7,59
Aspirante (dieciséis años) .....	1.159,71	6,97
Listero inicial .....	1.671,72	10,05
Listero con cuatro años de permanencia .....	1.725,73	10,37
Listero con cinco años de permanencia .....	1.777,32	10,68
Almacenero .....	1.671,57	10,05
Conserje .....	1.573,28	9,46
Ordenanza .....	1.475,83	8,87
Guarda Jurado .....	1.475,83	8,87
Portero .....	1.475,83	8,87
Vigilante .....	1.475,83	8,87
Chófer de Camión .....	1.514,74	9,10
Chófer de Turismo .....	1.505,07	9,05
Oficial de primera A .....	2.068,11	12,43
Oficial de primera B .....	1.976,92	11,88
Oficial de primera C .....	1.940,44	11,66
Oficial de primera D .....	1.885,73	11,33
Oficial de segunda .....	1.863,31	11,20
Oficial de tercera .....	1.814,05	10,90
Especialista .....	1.795,08	10,79
Oficial de primera A .....	1.723,42	10,36
Oficial de primera B .....	1.647,44	9,90
Oficial de primera C .....	1.617,04	9,72
Oficial de primera D .....	1.571,45	9,44
Auxiliar de Línea .....	1.572,45	9,45
Oficial de segunda .....	1.552,75	9,33
Oficial de tercera .....	1.511,71	9,09
Especialista .....	1.495,90	8,99
Peón con cinco años de permanencia .....	1.476,51	8,87
Peón con cuatro años de permanencia .....	1.387,92	8,34
Peón con tres años de permanencia .....	1.299,33	7,81
Peón con dos años de permanencia .....	1.210,74	7,28
Peón con un año de permanencia .....	1.122,15	6,74
Peón inicial .....	1.033,56	6,21

## ANEXO 8

## Permisos retribuidos

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, abuelos políticos, tíos, tíos políticos o sobrinos.