

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16108** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2001 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, así como las cuantías del plus de Ayudantes de Ahorro en funciones de ventanilla y del plus de Chóferes correspondientes a dicho año y de los importes de las dietas y el quebranto de moneda para el año 2001.

Visto el texto de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2001 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (código de Convenio número 9900785), así como las cuantías del plus de Ayudantes de Ahorro en funciones de ventanilla y del plus de Chóferes correspondientes a dicho año y de los importes de las dietas y el quebranto de moneda para el año 2001, acuerdo que ha sido alcanzado por la Comisión Mixta Interpretativa en representación de las partes empresarial y 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 de los citados acuerdos 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, 22 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TABLA SALARIAL C. C. DE LAS CAJAS DE AHORROS

(Doce mensualidades)

Categoría	Año 2001 Incremento 2,9 por 100	
	Pesetas	Euros
Jefe de Primera .....	4.447.096	26.727,59
Jefe de Segunda .....	3.909.973	23.499,41
Jefe de Tercera .....	3.291.885	19.784,63
Jefe de Cuarta .....	2.921.507	17.558,61
Jefe de Quinta .....	2.762.534	16.603,16
Jefe de Cuarta «A» .....	3.000.169	18.031,38
Jefe de Cuarta «B» .....	2.921.507	17.558,61
Jefe de Quinta «A» .....	2.842.024	17.080,91
Jefe de Quinta «B» .....	2.762.534	16.603,16
Jefe de Sexta «A» .....	2.714.797	16.316,26
Jefe de Sexta «B» .....	2.674.690	16.075,21
Titulado Superior «A» .....	3.317.275	19.937,22
Titulado Superior «B» .....	2.762.534	16.603,16
Titulado Medio «A» .....	2.729.380	16.403,90
Titulado Medio «B» .....	2.511.402	15.093,83
Oficial Superior .....	2.586.847	15.547,26
Oficial Primero .....	2.469.654	14.842,92
Oficial Segundo (tres años) .....	2.261.988	13.594,82
Oficial Segundo .....	2.155.885	12.957,13
Auxiliar «A» .....	1.922.683	11.555,56
Auxiliar «B» .....	1.831.127	11.005,29
Auxiliar «C» .....	1.643.604	9.878,26
Conserje .....	2.080.056	12.501,39
Subconserje .....	1.956.647	11.759,69
Ayudante «A» (Ant. Ord. 1. <sup>a</sup> ) .....	1.894.153	11.384,09
Ayudante «B» (Ant. Ord. entrada) .....	1.803.951	10.841,96
Ayudante «C» .....	1.590.193	9.557,25
Botones (dieciocho años) .....	1.208.335	7.262,24
Botones (Entrada) .....	757.194	4.550,83
Telefonista «A» .....	1.858.354	11.168,93
Telefonista «B» .....	1.628.201	9.785,69
Oficial 1.º Of. V. (Ant. Ofic. O.V.) .....	1.997.264	12.003,80

Categoría	Año 2001 Incremento 2,9 por 100	
	Pesetas	Euros
Oficial 2.º Of. V. (Ant. Ayte. O.V.) .....	1.892.996	11.377,14
Ayudante Of. V. (Ant. Peón O.V.) .....	1.709.851	10.276,41
Peón Oficios Varios .....	1.558.512	9.366,85
Personal de Limpieza .....	1.315.953	7.909,04

### Conceptos salariales

Plus Ayte. Ahorro en funciones de ventanilla y plus de Chóferes	Año 2001 Incremento definitivo 2,9 por 100	
	Pesetas	Euros
Plus de Ayte. Ahorro func. ventanilla .....	52.224	313,87
Plus de Chóferes .....	56.768	341,18

### Conceptos no salariales

Quebranto de moneda y dietas	Año 2001 Incremento definitivo 2,9 por 100	
	Pesetas	Euros
<i>Quebranto de moneda</i>		
Oficina tipo 1 .....	60.356	362,75
Oficina tipo 2 .....	68.328	410,66
Oficina tipo 3 .....	77.438	465,41
<i>Dietas</i>		
Dieta completa .....	8.654	52,01
Media dieta .....	4.328	26,01

**16109** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Oerlikon Soldadura, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Oerlikon Soldadura, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9012412), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 22 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «OERLIKON SOLDADURA, SOCIEDAD ANÓNIMA» 2002-2005

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los siguientes:

1. **Ámbito funcional.** Afectará a todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios profesionales en todo el territorio nacional.

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 refiere el artículo 2.1. a) y el artículo 1.3. c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominando personal exento. Son personal exento los titulares a que se hace referencia en el anexo VIII. A este personal, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del mismo, excepto el sistema retributivo salarial, que se fijará 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 2005. Los efectos económicos, salvo los expresamente indicados en el articulado, entrarán en vigor el 1 de enero de 2002.

#### Artículo 2. *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio el primer mes de año 2006, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

#### Artículo 3. *Prórroga.*

Vencido el Convenio al término de su vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniese a sustituirlo, o recayera arbitraje, o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

#### Artículo 4. *Revisión.*

Durante el periodo de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente articulado, y aquellas que de mutuo acuerdo introduzca la Comisión paritaria del Convenio, como anexo y parte integrante del mismo desde la fecha de su acuerdo.

#### 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 el 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.

### CAPÍTULO II

#### Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencias, 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».

### CAPÍTULO III

#### Artículo 10. *Comisión paritaria del Convenio.*

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio y salvo que la Ley establezca otra regulación de la materia, se crea una comisión paritaria constituida por tres vocales designados por la Empresa y otros tres por el Comité. Los vocales elegidos habrán formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 11. *Personal de nuevo ingreso.*

En el caso de nuevo ingreso, la Empresa, en uso a su derecho a la libre selección de personal, anunciará tales puestos en los tablones de anuncios y demás medios que estime oportunos para general conocimiento de los trabajadores de la Empresa, señalándose un plazo prudencial para que puedan concurrir a las pruebas de selección, los trabajadores, cónyuges, viudos/as o hijos de estos, conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la Empresa, remitiendo copia del anuncio al Comité de Empresa.

1. En las nuevas contrataciones que deba realizar la empresa por necesidades del mercado, a igualdad de calificación mantendrá preferencia por hijos de trabajadores de la empresa.

#### Artículo 12. *Contratación.*

Modalidades de formación y prácticas: Las posibles contrataciones que realice la empresa con la modalidad de «formación» o «prácticas» tendrán el tratamiento previsto en la legislación vigente al efecto, con la siguiente variación en lo que a retribución se refiere:

1. El personal contratado en formación cobrará el 70% y 80% del salario de Convenio de la categoría en que realicen su aprendizaje durante el 1.º y 2.º año respectivamente. En el supuesto de que la persona contratada haya trabajado con esta categoría en otra empresa de forma previa a su incorporación, a efectos de determinar su retribución se tendrá en cuenta el tiempo previo trabajado en la categoría, y su salario no será inferior al 85 por 100 del mínimo interprofesional.

2. El personal contratado en prácticas cobrará el 60 y 75 por 100 del salario Convenio de la categoría en que desarrolle sus prácticas durante el 1.º y 2.º año respectivamente. En el supuesto de haber trabajado previamente en otra empresa con esta categoría, para determinar su retribución, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la categoría, y su salario no será inferior al mínimo interprofesional.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

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

No cualificados: Treinta días.

Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.

Personal red de ventas: Tres meses.

Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.

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

No cualificados, 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 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. *Ascensos por méritos.*

Como aplicación al contenido del artículo 24 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se establece durante la vigencia de este Convenio, que para los casos de ascensos en reconocimiento de los méritos de un productor en su actual puesto de trabajo, la Empresa podrá libremente realizar este ascenso, previo informe favorable del Jefe de su Sección y del Director del Departamento correspondiente.

En razón de su antigüedad, los auxiliares administrativos y técnicos ascenderán automáticamente a oficiales de segunda cuando lleven 5 años en la plantilla de la empresa con aquella categoría, sin perjuicio de seguir prestando el trabajo que venían desarrollando. De igual forma los peones pasarán a especialistas a los 10 años de permanencia en la Empresa y los especialistas a oficiales de tercera a los 15 años de antigüedad en plantilla.

Cuando un peón realice un trabajo de nivel I o II, según el sistema de incentivos implantado en la Empresa por Roland Berger Bedaux, y alcance en su desarrollo la actividad 63 de forma continuada, pasará a la categoría de especialista.

#### Artículo 15. *Méritos.*

Los títulos, cursos, idiomas u otros méritos que puedan poseer los trabajadores y no se deriven de la misma relación laboral con la Empresa, se pondrán en conocimiento del departamento de Recursos Humanos, presentando los justificantes oportunos, en su caso, para constancia en el correspondiente expediente personal.

#### Artículo 16. *Excedencias por razón de privación de libertad.*

Cuando un trabajador fuese ejecutoriamente condenado por razón de un delito de imprudencia y por ello tuviera que cumplir pena privativa de libertad, el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria no superior a dieciocho meses, durante el tiempo de dicha condena.

La petición de excedencia deberá efectuarse tan pronto el interesado tenga conocimiento de la correspondiente sentencia firme que imponga la referida pena de privación de libertad, y deberá reincorporarse al puesto de trabajo antes de quince días desde la conclusión de la excedencia.

#### Artículo 17. *Excedencia por servicio militar.*

Los empleados obligados a cumplir con este deber, tendrán derecho durante el periodo que dure el servicio militar, a percibir las dos pagas extraordinarias legales.

Si obtuviesen un permiso en el Servicio Militar superior a tres meses, podrán reintegrarse al trabajo durante ese tiempo.

#### Artículo 18. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará prendas de trabajo a los trabajadores, en función del trabajo que desarrollen y de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 19. *Empleo.*

La empresa se compromete a transformar durante la vigencia del Convenio cinco contratos de eventuales a fijos, una vez que los empleados afectados hayan prestado sus servicios en la Empresa durante los periodos máximos de temporalidad que permita la legislación vigente en cada momento y las circunstancias del mercado lo permitan

### CAPÍTULO V

#### Artículo 20. *Organización de trabajo.*

En materia de organización de 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, sin perjuicio de lo estipulado en los Reglamentos de Incentivos.

Realizar los cronometrajes que sean necesarios.

#### Artículo 21. *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 normal, para recorrer en una hora 5 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 22. *Actividades pactadas.*

Se fija como actividad pactada la de 63 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 existente y sus 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.

#### Artículo 23. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio se establece como jornada de trabajo para todo el personal de la plantilla, la de 1723,20 horas efectivas de trabajo anuales para 2002 y 2003; y de 1704,87 horas desde el año 2004 en 221 días laborales/año, considerándose el descanso como tiempo no trabajado a todos los efectos. No obstante, cada empleado de la plantilla disfrutará de un día festivo flotante, a acordar con su inmediato superior, con lo que a nivel individual los días laborales son 220 días/año.

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 24. *Horarios.*

##### 1. Personal afecto a jornada continua:

Se acuerda mantener la jornada continuada para el personal que actualmente se rige por ella y durante la vigencia del presente Convenio se observarán los siguientes horarios:

	Jornada de mañana		Jornada de tarde		Jornada de noche	
	2002 y 2003	A partir de 2004	2002 y 2003	A partir de 2004	2002 y 2003	A partir de 2004
Entrada.	06:30 h	06.30 h	14,35 h.	14.30 h	22:40 h.	22.30 h.
Descanso.	10:15 h a 10:30 h.		18:30 h a 18:45 h.		03:00 h a 03:15 h.	
Salida.	14:35 h	14:30 h	22:40 h.	22:30 h	06:30 h.	06:30 h.

El descanso se considerará como tiempo no trabajado a todos los efectos. El tiempo que excede de la jornada normal está destinado a recuperar los sábados o puentes que dicha recuperación permita, conforme a los calendarios que se establezcan para cada año, procurando que las semanas sean de 5 días de trabajo.

##### 2. Personal afecto a jornada partida:

###### A) Horario fijo de permanencia en la empresa:

De 8,30 a 14,00 horas y de 16,30 a 17,50 horas para el 2002 y 2003. De 8,30 a 14,00 horas y de 16,30 a 17,45 horas a partir del 2004.

###### B) Permanencia máxima de horas/día: De 7,30 a 19,00 horas.

El paro para comida se establece con carácter obligatorio de una hora y media, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

C) Horario de trabajo/día: Siete horas y cincuenta minutos para los años 2002 y 2003 y siete horas cuarenta y cinco minutos a partir del año 2004 de trabajo efectivo, según el calendario laboral establecido para la vigencia del Convenio.

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

E) Ausencias cómputo flexible: Mediante permiso del Jefe de Departamento correspondiente siempre que no suponga trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exista la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes.

F) Saldos resultantes en cómputo mensual: El saldo acumulable máximo es de + 10 y -5 horas y puede ser transferido al mes siguiente. Todo saldo que sobrepase de estos límites se tratará de la siguiente forma:

Saldo positivo: Todo lo que excede de diez horas se pierde

Saldo negativo: Todo lo que excede de cinco horas se deducirá en la nómina del mes siguiente.

G) Horario de verano: Durante los meses de julio y agosto de los años 2002, 2003, 2004 y 2005 el personal afecto a este horario, con excepción de los pertenecientes al Departamento Comercial, Almacén, y Mantenimiento, realizarán jornada intensiva con el siguiente horario:

Entrada: A las 6,30 horas o a las 07,00 horas.

Descanso: De 10,15 a 10,30 horas.

Salida: A las 14,35 horas o a las 15,05 horas; a las 14,30 horas o a las 15,00 horas a partir del año 2004.

#### Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos en cada Centro de trabajo.

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la Dirección de la Empresa, mediante el formulario establecido al efecto.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y a la libre aceptación del trabajador, a excepción de las horas extras 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.

Si la Dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias de fuerza mayor y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonablemente a la Comisión Negociadora representante 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.

Mensualmente, se comunicará al Comité de Empresa el número total de horas extraordinarias y, a la Autoridad laboral, de los motivos y horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas.

Las horas extraordinarias que deban realizarse se compensarán, con idéntico número de horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que las necesidades de trabajo o el puesto desempeñado por el empleado no lo permitan, en cuyo caso se pagarán en nómina con un recargo del 75 por 100 sobre el precio de la hora profesional recogida en tablas.

La forma de compensación/retribución se comunicará/acordará con el empleado en el momento de acordar la realización de las horas.

#### Artículo 26. Vacaciones.

Todos los productores disfrutarán de 30 días naturales, equivalentes a efectos de calendario a 25 días laborables de vacación anual, respetando en todos los casos el cómputo de horas efectivas de trabajo anual pactado, distribuidos para el año 2002 de la siguiente forma: Del 1 al 26 de agosto.

No obstante, las partes acuerdan para el personal de jornada continuada y partida, trasladar cuatro días de vacaciones de dicho mes de agosto a los días 26, 27, 30 y 31 de diciembre de 2002.

El calendario laboral para el 2003, 2004 y 2005, se establecerá entre la dirección de la empresa y el comité de empresa durante los quince primeros días del mes de diciembre del año anterior.

Para obtener el promedio de incentivos de producción de los treinta días naturales de vacaciones se tomará como base, durante la vigencia

del Convenio, el promedio de los meses de mayo, junio y julio y su abono se efectuará, respecto al año 2002; veintiséis días con las vacaciones de verano y cuatro días con las de Navidad.

La empresa podrá establecer, con una antelación por lo menos de dos meses, unos turnos discretivos que permitan no interrumpir sus actividades, de acuerdo con las exigencias que aconsejen las peculiaridades de las diferentes secciones.

Al personal afectado por dichos turnos, le corresponderá el mismo número de días laborables de vacaciones, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual de horas efectivas de trabajo pactado para el año. El promedio de incentivos de vacación para este personal será calculado sobre el mismo periodo de tiempo que sirva de base para el turno general que se marque de vacaciones.

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

El disfrute de las vacaciones prescribirá el 31 de julio del año siguiente.

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

#### Artículo 27. Desplazamientos.

Cuando la Empresa deba desplazar a personal de producción por motivo de trabajo, fuera de su lugar de residencia, avisará a los trabajadores afectados con seis días de antelación, salvo en los casos de urgencia o necesidad demostrada.

#### Artículo 28. Traslados.

En casos de traslados, se estará a lo que dispone el artículo número 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo contrario en contrato laboral, entre empleado y Empresa.

#### Artículo 29. Ausencia al trabajo.

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

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

Las salidas retribuidas, cuando supongan entrada fuera del horario, salida y entrada o salida fuera del horario dentro de un mismo turno se compensará con las cantidades previstas en «plus de distancia» como sigue:

	Personal de jornada intensiva	Personal de jornada partida
Entrada fuera de horario .....	1/2 plus diario	—
Salida y entrada .....	1 plus diario	1/2 plus diario
Salida fuera de horario .....	1/2 plus diario	—

Ausencias injustificadas: Los casos de faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de la totalidad de los devengos más la cantidad que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutuismo Laboral correspondiente a los días de ausencia injustificada, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 30. Premios por antigüedad.

Para estimular la vinculación de los trabajadores a la empresa, durante la vigencia del presente Convenio se establecen los siguientes premios en razón de la antigüedad del personal:

A) Todo trabajador que haya permanecido veinticinco años ininterrumpidamente en la plantilla de la empresa tiene derecho a:

1. Una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad de las percepciones percibidas por el trabajador en el año natural en que cumpla los 25 años de permanencia en la empresa, con

exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir gastos.

2. Un reloj por un valor aproximado a 300 euros en 2002; para el 2003, 2004 y 2005 a actualizar con el incremento de Convenio.

En los casos en que el trabajador, habiendo cumplido los veinticinco años de permanencia en la empresa, se jubile con antelación a la terminación del año natural, la cantidad a percibir será la media mensual de los meses trabajados, con las exclusiones anteriormente expuestas.

B) Los trabajadores que hayan permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de treinta años y que se jubilen como máximo a la edad de 65 años, tendrán derecho a un premio consistente en:

1. Una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la fórmula a que se ha hecho mención para el cálculo de los 25 años.

2. Un reloj por un valor aproximado a 600 euros en 2002, para el 2003, 2004 y 2005 a actualizar con el incremento de Convenio.

C) En el caso de que un trabajador haya permanecido 35 años ininterrumpidamente en la plantilla de la empresa, tendrá derecho automáticamente al premio especificado en el apartado B) en el año 2002; en el año 2003 con 33 años de permanencia; en el año 2004 con 31 años de permanencia y a partir del año 2005 con 30 años de permanencia en la empresa.

D) Todo trabajador que llevando treinta años ininterrumpidamente en la plantilla, y que a causa de una situación de invalidez, tenga que causar baja en la misma, tendrá derecho automáticamente al premio especificado en el apartado B). Igualmente en caso de fallecimiento será traspasado a su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador.

Los trabajadores que se jubilen con más de 65 años perderán el derecho a la percepción económica de los premios a los que se refiere este artículo, por tanto en la liquidación final se les retrotraerá el importe correspondiente si ya lo hubieran cobrado.

Para la entrega de los referidos premios, la Dirección de la Empresa determinará la fecha y forma, en la 2.ª quincena del mes de enero, del año siguiente a su vencimiento.

La cuantía de estos premios incrementará en el año en que se perciban la base de cotización a la Seguridad Social conforme a las normas vigentes de cotización y recaudación.

#### Artículo 31. Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Préstamos para la adquisición de viviendas:

A partir de la publicación de este Convenio el importe y condiciones de estos serán los siguientes:

Cantidad máxima: 7.465 euros (en 2002, a actualizar en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio).

Amortización máxima: Diez años.

Tipo de interés: 1 por 100.

Número de préstamos por año: Cuatro.

Total de capitales máximos no amortizados, nunca podrá ser superior a 94.827 euros.

Eliminado párrafo.

Condición indispensable: Haber permanecido ininterrumpidamente durante 2 años como empleado fijo en la empresa.

Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo, remitirá a la Dirección la solicitud correspondiente, acompañada de:

Escritura de Registro de la Propiedad.

Contrato compraventa (escritura propietario anterior).

Cédula de calificación de la vivienda por la Delegación Provincial.

Certificación de obra.

Concesión: Previo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

2. Préstamos personales:

La empresa ofrece para cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, los siguientes préstamos:

Capital máximo: 1.866 euros (en 2002, a actualizar en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio).

Amortización máxima: Diez meses (modalidad anticipo nómina)

Interés: 0 por 100.

Número de préstamos por año: Tres.

Tramitación: El empleado necesitado presentará a la Dirección la correspondiente solicitud, justificando los motivos.

Concesión: Previo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

No se podrá conceder otro préstamo personal en caso de tener uno pendiente de cancelación.

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.

3. Plan de ahorro grupo L'Air Liquide. Préstamo para la compra de acciones:

La Empresa está adherida al plan de ahorro del grupo. El plan de ahorro tiene como finalidad principal la compra por parte de los empleados de acciones de «Air Liquide, Sociedad Anónima».

La Empresa de acuerdo con el citado plan de ahorro, otorgará préstamos a los empleados que adquieran acciones y soliciten su pago aplazado, en las condiciones que marque el grupo en cada emisión.

#### Artículo 32. Stock options Air Liquide.

Es el derecho a adquirir, en el futuro, una acción de la sociedad a un precio establecido de antemano (precio ejercicio).

Durante el año 2002 la empresa pondrá a disposición de los trabajadores stock options de «Air Liquide, Sociedad Anónima», previsiblemente en Septiembre/Octubre 2002.

Stock options por trabajador: Estimadas entre 20 y 30.

Las stock options se emitirán con un periodo de indisponibilidad de 4 años y tendrá validez durante siete años, es decir, podrán ejercerse entre los cuatro y los siete años desde la fecha de emisión.

Tendrán derecho a suscribir stock options de Air Liquide todos aquellos trabajadores que en el momento de la emisión tengan más de un año de antigüedad en la Empresa.

Excepcionalmente y para trabajadores de «Oerlikon Soldadura, Sociedad Anónima» incorporados hasta la firma del Convenio, y que no cumplan el requisito general de antigüedad, se les garantizará el derecho a percibir el importe de la plusvalía obtenida entre el momento de la emisión y la primer fecha posible de disposición de las stock options. En el supuesto de que alguna persona incluida en esta modalidad causase baja en la Empresa por no-renovación de contrato, se practicará liquidación y abono por la diferencia entre el precio de referencia de las stock options y el de cotización de las acciones en la bolsa de París el día de la baja, siempre que éste cálculo resulte positivo.

Supuestos de posibilidad de disposición anticipada de las stocks options: Incapacidad, fallecimiento, jubilación anticipada, jubilación y despido, a no ser que este último sea por falta grave.

Supuestos de pérdida de las stock options: Dimisión (baja voluntaria), y despido por falta grave.

#### Artículo 33. Ayudas por educación especial.

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

Finalidad: Se destinará a sufragar gastos de asistencia a un centro oficial de educación especial o rehabilitación de los hijos de empleados de edades entre tres y dieciocho años inclusive.

Solicitud: Para tener derecho a esta subvención, será requisito indispensable que el coeficiente intelectual del menor no supere el 75 por 100. Presentará el interesado los siguientes documentos:

Certificado del IMSERSO manifestando el punto anterior.

Presupuesto del colegio oficial de rehabilitación o educación especial que indique coste de gastos, desglosando todos los conceptos: matrícula, transporte al colegio, etc.

Cuantía:

La subvención será hasta 932 euros/año máximo por hijo necesitado durante 2002, actualizable en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio.

El fondo destinado a este fin no superará los 2.796 euros/año en 2002, actualizable en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio.

Cada año se incrementará en el IPC oficial, salvo acuerdo contrario en Convenio.

Anualmente, deberá presentar inexcusablemente certificado del IMSERSO para poder seguir percibiendo esta ayuda.

Artículo 34. *Prestación por invalidez o muerte.*

1. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo o para su trabajo habitual, la empresa abonará al productor la cantidad de 41.885 euros en 2002, a actualizar en el 2003, 2004 y 2005 con la subida de Convenio, a tanto alzado y por una sola vez.

Si, como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derecho habientes.

La Empresa, para atender estas prestaciones, podrá cubrir por si misma el riesgo, suscribir una póliza de seguro o adherirse a las suscritas a tal fin por la Federación o Asociaciones Empresariales.

En caso de fallecimiento de un productor, por accidente de trabajo o enfermedad laboral la Empresa concederá una ayuda, por una sola vez, en las siguientes condiciones:

Antigüedad entre 0 y 1 año: 1 mensualidad  
 Antigüedad entre 1 y 5 años: 2 mensualidades  
 Antigüedad superior a 5 años 3 mensualidades  
 El cálculo de la mensualidad será:

$$M = \frac{\text{Ingresos totales año}}{12}$$

2. De forma complementaria, para las personas de Comercial que viajan de forma habitual, la Empresa tiene contratada una póliza de seguro por invalidez permanente o muerte causados en accidente por un capital de 58.648 euros. En 2002, actualizable en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio.

3. La variación en la cobertura del apartado 1 de este artículo respecto a la del Convenio anterior, entrará en vigor un mes después de la firma del presente Convenio. Para las actualizaciones a realizar en 2003, 2004 y 2005, los nuevos importes que resulten de la aplicación del Convenio, entrarán en vigor 1 mes después de su determinación.

Artículo 35. *Accidentes «in itinere» con coche particular.*

1. La empresa dispondrá en el año 2002 de un fondo de 16.772 euros para cubrir/compensar el coste de posibles accidentes in itinere con vehículos particulares de los empleados, que deben utilizar este medio para acudir al trabajo. En el supuesto de que dentro del año se alcance la cifra de fondo aquí prevista de compensación total y se produzcan otros accidentes, estos quedarán sin compensación alguna. Para los años 2003, 2004 y 2005 la cantidad del fondo se actualizará con las subidas del Convenio, y el fondo de 2005 será disponible hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio.

2. Cobertura máxima por accidente in itinere: Previa justificación del hecho probado, se tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

2.1 Se compensarán con cargo al fondo los daños propios, en accidente fortuito u originado por el empleado, con un máximo de 3.353 euros en 2002, actualizable en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio.

2.2 Vehículo con seguro a todo riesgo: La compensación cubrirá el importe de la prima del seguro, mas la franquicia, si la hay, con un máximo de 3.353 euros para ambos conceptos en 2002, actualizable en el 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio.

Si el importe del siniestro es inferior a la diferencia de prima entre la cobertura básica (terceros y ocupantes) y la de los complementos de seguro/cobertura que tenga contratados el empleado, la compensación será la del valor del siniestro.

Artículo 36. *Gastos de comité.*

La Empresa entregará al Comité la cantidad de 694 euros en 2002 y en el 2003, 2004 y 2005, ésta cantidad actualizada con la subida del Convenio, para cubrir los gastos necesarios en el desarrollo de su trabajo. La Empresa podrá verificar que la utilización de estos fondos es destinada a la finalidad para la que se entregan.

Artículo 37. *Fondo de bien social.*

En 2002 la Empresa aportará al Fondo de Bien Social la cantidad de 13.532 euros, 3.382 euros en el mes de la firma de Convenio y 10.150 euros el 1 de diciembre.

Para los años 2003, 2004 y 2005 estas cantidades se actualizarán con la subida del Convenio, y la primera cantidad se hará efectiva el 1 de febrero de cada año.

Este fondo será administrado por el Comité de Empresa, que semestralmente presentará el estado de cuentas del mismo a la Empresa, y su destino se determinará de forma conjunta entre el Comité y la Empresa.

Artículo 38. *Asistencias a asambleas.*

Cuando se celebren asambleas fuera de la jornada de trabajo, a aquellos trabajadores que se desplacen y dejen constancia de su asistencia mediante fichaje en el reloj con su tarjeta, la empresa les pagará el desplazamiento con una cantidad equivalente a 1/2 plus de distancia diario.

Artículo 39. *Formación.*

Con independencia de la política de formación que establezca la Empresa, basada en los procedimientos de la norma ISO 9002 y en el desarrollo de la gestión de Recursos Humanos, la Dirección de la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio impartirá cada año cuatro cursos básicos de soldadura a los empleados de El Burgo de Ebro que lo soliciten, sin que esta formación sea necesaria para su puesto de trabajo. Al menos la mitad de estos cursos se impartirán a empleados de la sección de producción. Estos cursos se desarrollarán fuera de horario de trabajo.

CAPÍTULO VII

Artículo 40. *Retribuciones.*

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este Convenio Colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este Convenio tendrán efecto el 1.º de enero de 2002, salvo aquellos en los que expresamente se marca otra fecha.

Artículo 41. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de «Oerlikon Soldadura Sociedad Anónima», se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

a) Por cantidad o calidad de trabajo:

Incentivos.

b) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

Paga de participación en beneficios.

Paga firma de Convenio.

c) Personales:

Complemento de permanencia.

Plus especial.

Plus voluntario.

Plus colaboración absorbible.

Plus de no competencia.

d) De puesto de trabajo:

Plus de Jefe de Equipo.

Plus de peligrosidad y toxicidad.

Complemento de puesto.

Plus cambio de jornada.

e) Por ubicación centro de trabajo:

Plus de distancia.

**Artículo 42. Incentivos.**

1. Incentivo de Producción: El incentivo de producción se compone de:

1.1 Prima fija: Que es independiente del rendimiento y se pagará por hora real y efectivamente trabajada. El importe a satisfacer por hora trabajada es el que se detalla en anexo III.

1.2 Plus a 60: Este Plus se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos «Bedaux». Los valores correspondientes a cada nivel de calificación de puesto son los que figuran en el anexo III.

1.3 Incentivo variable para todos los niveles:

Con independencia de la prima de los puntos 1.1. y 1.2. de este artículo, se devengará un Incentivo de Rendimiento para las actividades que se realicen con un rendimiento superior a los 60 puntos «Bedaux». El valor correspondiente a cada punto que supere los 60 Bedaux figura en el anexo III.

El cálculo de la prima mensual obtenida por cada trabajador de producción se realizará aplicando el Reglamento de Incentivos de Producción, que constituye el anexo número V a este Convenio, y de acuerdo con los valores establecidos en los puntos precedentes de este artículo.

2. Plus de productividad personal indirecto: Todos los empleados de carácter indirecto incluidos en este Convenio, con excepción de aquellos que perciban incentivo de producción, comisiones por ventas u ocupen un puesto de los clasificados por «Roland Berger, Sociedad Anónima» para el personal indirecto, percibirán de acuerdo con su categoría un plus de productividad por los importes que se recogen en el anexo IV.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado y no servirá para el cómputo ni cálculo de ningún otro concepto salarial ni extrasalarial.

El devengo de este plus será diario y se liquidará mensualmente, incluido el periodo de vacaciones.

3. Incentivo de ventas: Es la cantidad liquidada durante los doce meses del año, que cada persona incluida en este sistema de incentivos obtiene mediante la aplicación del Reglamento de Incentivo de Vendedores, que constituye el anexo VII al presente Convenio.

**Artículo 43. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.**

Estas gratificaciones extraordinarias consistirán en treinta días de salario base más complemento de permanencia. Cada una de ellas se devengará por semestres naturales. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas.

Al causar baja en la Empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales figuran en el anexo I del presente Convenio.

Estas pagas se harán efectivas la 1.<sup>a</sup> con la nómina de junio y la 2.<sup>a</sup> con la nómina del mes de noviembre.

**Artículo 44. Paga de participación en beneficios.**

Esta paga consistirá en 30 días de salario base más complemento de permanencia. La paga se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año y se devenga proporcionalmente a los días trabajados durante el año anterior. Los trabajadores que no hayan trabajado completo el año anterior al pago de la misma, percibirán la parte proporcional.

Al causar baja en la Empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

**Artículo 45. Paga firma de Convenio.**

Por el acuerdo alcanzado para cuatro años, se establece una paga de firma de Convenio de 150 euros/año, a incluir en la nómina del mes de Mayo en 2002 y en la nómina del mes de marzo en el 2003, 2004 y 2005. A este importe se le aplicará el incremento de Convenio de los años 2003, 2004 y 2005.

**Artículo 46. Complemento de permanencia.**

Aquellos trabajadores que a 30 de junio de 2001 estaban de alta en la empresa y mientras continúen prestando sus servicios profesionales

en la misma, devengaran en este concepto el porcentaje que tenían establecido a la citada fecha, 30 de junio de 2001, sobre el salario base establecido en Convenio para su categoría profesional en cada momento, en las doce pagas mensuales, pagas extraordinarias de verano y Navidad y en la paga de participación en beneficios.

**Artículo 47. Plus especial.**

Se conceptúa como tal, la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, tiene reconocida la Empresa como consecuencia de asignaciones realizadas por diversos conceptos en años precedentes. Este plus se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural para el personal obrero y en partes iguales en las doce mensualidades para el resto de la plantilla. Se devengará y abonará asimismo en periodo de vacaciones.

**Artículo 48. Plus voluntario.**

Se conceptúa como tal, la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, asigna anualmente la Empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus es devengado por día trabajado y se abonará bien distribuido en las doce mensualidades o bien en quince pagas iguales, en la cuantía necesaria para que el trabajador obtenga en cómputo anual el salario que pacte con la Empresa.

**Artículo 49. Plus colaboración absorbible.**

Se conceptúa como tal, la cantidad que para determinadas personas de la plantilla asigna la Empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus se devenga por día trabajado y se abona en partes iguales en las doce mensualidades. Este plus no tiene carácter de indefinido y la Empresa unilateralmente está facultada para dejar de pagarlo.

**Artículo 50. Plus de no competencia.**

Se conceptúa como tal la cantidad que Empresa y empleado acuerdan en el contrato laboral para la aplicación de pacto de no competencia. Este plus se devenga por días trabajados y se abona en parte proporcional a las quince pagas anuales.

**Artículo 51. Plus de jefe de equipo.**

Es el que percibirá el Jefe de Equipo y consistirá en un 20 por 100 sobre su salario base, más su complemento de permanencia.

**Artículo 52. Plus de peligrosidad y toxicidad.**

Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos, penosos o sucios, se aplicará el porcentaje del 20 por 100 en cada caso, sobre el salario base que figura en el anexo I, incrementado en el complemento de permanencia.

Este plus se reducirá a la mitad si estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos fueran superiores a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

La Empresa, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, analizará cada puesto de trabajo y pondrá los medios posibles para la supresión de peligros, ambientes tóxicos o penosos, en cuyo momento desaparecerá la aplicación de este concepto.

**Artículo 53. Complemento de puesto.**

Es la cantidad mensual, incluido el periodo de vacaciones, que la Empresa reconoce a las personas que ocupen cada uno de los puestos relacionados en el anexo II del presente Convenio. El importe anual de este complemento es la diferencia entre el salario de calificación anual (anexo II) y el salario Convenio (tabla 4 del anexo I).

**Artículo 54. Plus cambio de jornada.**

Cuando por necesidades de producción, se acuerden cambios de jornada para un número determinado de días, entre empleado y empresa, los trabajadores afectados percibirán un plus de cambio de jornada por los importes que seguidamente se detallan:

Jornada de mañana a tarde: 7,38 euros/día.

Jornada de tarde a mañana: 7,38 euros/día.

Jornada de mañana a o tarde a noche: 23,68 euros/día (este plus ya tiene incluido el plus de nocturnidad).

Estos importes se actualizarán en el 2003, 2004 y 2005 con las subidas de Convenio.

Los turnos que de forma habitual desarrollan los empleados actuales de producción se detallan en el anexo XI al presente Convenio.

Plus de festivo: A partir de la firma del presente Convenio, cuando se trabaje un día festivo, se tendrá derecho a guardar un día de descanso y a una retribución de 23,68 euros en 2002. Este importe se actualizará en el año 2003, 2004 y 2005 con la subida del Convenio.

#### Artículo 55. *Plus de distancia y servicio de transporte.*

1. Plus de distancia (personal de jornada partida): Los trabajadores de jornada partida irán y vendrán a la empresa por sus propios medios, por lo que la empresa les abonará a todos los empleados que residan a más de 2 kilómetros de la fábrica, por día de asistencia real al trabajo: la cantidad de 12 euros durante el año 2002, 13 euros durante el año 2003, 14 euros durante el años 2004 y 15 euros durante el años 2005.

Los empleados que puedan acogerse a jornada intensiva en los meses de julio y agosto, según lo previsto en el artículo 24.2 G del presente Convenio, percibirán durante este periodo la mitad del importe previsto en el párrafo anterior, si se acogen al horario de 7:00 h a 15:05 h. En el supuesto de optar por el horario de 6:30 h a 14:35 h no percibirán compensación.

2. Servicio de transporte (personal de jornada intensiva): La empresa tiene concertada, con una empresa de transporte, la recogida de este personal desde los distintos puntos de Zaragoza, con sus respectivas paradas, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada laboral.

Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal a los puntos de partida, mediante autobuses concertados, todo ello sin aportación económica alguna por parte de los trabajadores.

En ningún caso, este tipo de desplazamiento se considerará jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo, sin que por ningún concepto de lugar a indemnización alguna.

La comisión de personal estudiará en cada momento los itinerarios, elevando el resultado a Dirección, que tendrá la facultad de implantar o no las variaciones que se propongan.

#### Artículo 56. *Domingos y festivos.*

Los domingos y fiestas que el calendario laboral de cada año señala, se abonarán sobre Salario Base más el complemento de permanencia en su caso.

#### Artículo 57. *Incrementos y revisiones salariales.*

Las tablas salariales vigentes al 31/12/2001, 31/12/2002, 31/12/2003 y 31/12/2004, una vez actualizadas según lo previsto en el Convenio para 2002, 2003, 2004 y 2005 respectivamente se incrementarán en los porcentajes que seguidamente se detallan:

2002:

Salario Base: 2,75 por 100.  
Incentivo producción: 2,75 por 100.  
Plus de productividad: 2,75 por 100.  
Salario de calificación: 2,75 por 100.  
Plus Especial: 2,75 por 100.  
Plus Voluntario: 2,75 por 100.  
Plus de no-competencia: 2,75 por 100.

Para el año 2002, se establece un incremento sobre las tablas de 2001, consistente en el porcentaje de Índice de Precios al Consumo previsto para 2002 más 0,75 puntos, para el año 2003 el porcentaje del IPC previsto más 1,25 puntos, para el año 2004 el porcentaje del IPC previsto más 0,75 puntos y para el años 2005 el porcentaje del IPC previsto más 1,25 puntos.

Para los años 2002, 2003, 2004 y 2005 se establece una revisión de salarios, sobre el IPC real nacional del año, publicado por el Instituto nacional de Estadística, cuando éste difiera en más o en menos sobre la previsión oficial utilizada para establecer los salarios de los respectivos años, por la cuantía en que el IPC real difiera del previsto. Para la determinación de los salarios de 2002 se ha considerado como previsión de incremento del IPC un 2 por 100.

El posible incremento o disminución, por revisión en los cuatro años de vigencia del Convenio, se liquidará con efectos del 1 de enero del año

al que corresponda la revisión, y se incorporará a tablas para base de cálculo del incremento salarial del año siguiente al que ha tenido lugar la revisión.

Las revisiones salariales que puedan corresponder, se liquidarán en el mes de febrero del año siguiente al que corresponda la revisión.

#### Artículo 58. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales que se incorporan como anexo I al presente Convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para el año 2002 y se aplicarán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

La actualización de tablas de 2003, 2004 y 2005 se hará en los meses de enero de estos años, según lo previsto en el artículo 57 del presente Convenio.

#### Artículo 59. *Prestaciones empresariales en baja.*

Se contemplan dos supuestos:

Accidente laboral/enfermedad profesional; La Empresa mejorará las percepciones obligatorias de Accidente de Trabajo hasta el 100 por 100 desde el primer día de baja, como si estuviese trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso...). La empresa, en caso de accidente laboral se hará cargo de los gastos de traslado a la clínica que en cada caso se determine.

Enfermedad: En incapacidad temporal por maternidad, la Empresa mejorará a la empleada las percepciones hasta el 100 por 100 de su salario durante todo el periodo de baja.

La empresa, en colaboración con el Comité podrá verificar el estado de IT por enfermedad o accidente, mediante visita domiciliaria del Servicio Médico de la Empresa. En caso de negativa por parte del trabajador, la empresa determinará la suspensión de la mejora de prestación al trabajador.

Desde la firma del Convenio del año 2002, la Empresa, en función de la media móvil de absentismo de los 12 meses anteriores (excluido el de maternidad, horas sindicales, retrasos, aplicación de horario flexible y horas de formación), mejorará desde el primer día las percepciones obligatorias de Incapacidad Temporal, como si estuviera trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso ...), hasta los porcentajes que seguidamente se detallan:

Porcentaje absentismo	Porcentaje complemento
< 3	100
3-3,5	90
3,5-4	85
4-5	80
> 5	75

### CAPÍTULO VIII

#### Artículo 60. *Garantía de los órganos de representación.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité 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 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. La Dirección entregará al Comité de Empresa la copia básica de los contratos realizados conforme a todas las contrataciones y bajas que se produzcan en el plazo de 10 días, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, a 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) 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 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 solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 61. *Garantías.*

1. 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 este 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, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio 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.

2. 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.

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

4. 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 a efecto.

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 2 miembros del Comité de Empresa, quince horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del Comité de dicho grupo, hasta un máximo de 45 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.

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 Salud Laboral y de la Comisión de Primas e Incentivos.

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 o de 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, este deber cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por Dirección.

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 24 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.

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

#### Artículo 62. *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 a la Dirección, 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 el Comité 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.

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 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.

## Cuota sindical:

La empresa 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, presentando la transferencia realizada cada mes al Delegado Sindical.

## CAPÍTULO IX

Artículo 63. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes que le sean de aplicación.

Respecto a la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo preceptuado en los convenios colectivos de ámbito sectorial del metal aplicable a los trabajadores de las provincias de Barcelona, Granada, Madrid, Asturias, Pontevedra, Salamanca, Sevilla, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza vigentes en cada momento o norma que los sustituya.

Artículo 64. *Cláusula adicional primera.*

Las partes hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio para los trabajadores, global e individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría, son más ventajosas que las que se derivan del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Categoría	Tabla 1 Salario base — Euros	Tabla 2 Grat. extras — Euros	Tabla 3 Hora profes. — Euros	Tabla 4 Bruto anual — Euros
52 Delineante de primera .....	999,13	999,13	8,70	14.986,95
53 Delineante de segunda ....	969,19	969,19	8,44	14.537,85
54 Aspirante de 2.º año .....	801,81	801,81	6,98	12.027,15
55 Aspirante de 1.º año .....	685,60	685,60	5,97	10.284,00
Técnicos de Laboratorio:				
60 Analista de primera .....	989,17	989,17	8,61	14.837,55
61 Analista de segunda .....	951,70	951,70	8,28	14.275,50
62 Auxiliar .....	931,65	931,65	8,11	13.974,75
Técnicos titulados:				
70 Ingen., Arquít. y Licenc. ...	1.198,15	1.198,15	10,43	17.972,25
71 Perito Aparejador .....	1.172,03	1.172,03	10,20	17.580,45
72 Ayudante Técnico Sanitario .....	1.172,03	1.172,03	10,20	17.580,45
73 Maestro Industrial .....	1.031,54	1.031,54	8,98	15.473,10
74 Graduado Social .....	1.072,71	1.072,71	9,34	16.090,65
Personal de Ventas:				
80 Vendedor .....	999,13	999,13	8,70	14.986,95
81 Viajante .....	999,13	999,13	8,70	14.986,95

## ANEXO I

## Tablas salariales 2002

Categoría	Tabla 1 Salario base — Euros	Tabla 2 Grat. extras — Euros	Tabla 3 Hora profes. — Euros	Tabla 4 Bruto anual — Euros
Personal Obrero:				
9 Peón .....	26,74	802,20	7,06	12.166,70
10 Especialista .....	30,25	907,50	7,99	13.763,75
11 Mozo Especialista Almacén	30,25	907,50	7,99	13.763,75
12 Oficial de primera .....	31,64	949,20	8,35	14.396,20
13 Oficial de segunda .....	31,18	935,40	8,23	14.186,90
14 Oficial de tercera .....	30,56	916,80	8,07	13.904,80
Subalternos:				
20 Almacenero .....	929,69	929,69	8,09	13.945,35
21 Auxiliar Mantenimiento ...	917,70	917,70	7,99	13.765,50
22 Vigilante .....	897,11	897,11	7,81	13.456,65
23 Portero .....	892,35	892,35	7,77	13.385,25
24 Telefonista .....	896,49	896,49	7,80	13.447,35
Personal Administrativo:				
30 Jefe de primera .....	1.075,97	1.075,97	9,37	16.139,55
31 Jefe de segunda .....	1.043,50	1.043,50	9,08	15.652,50
32 Oficial de primera .....	999,13	999,13	8,70	14.986,95
33 Oficial de segunda .....	969,19	969,19	8,44	14.537,85
34 Auxiliar .....	932,32	932,32	8,12	13.984,80
35 Cajero hasta 250 trabaj. ...	999,13	999,13	8,70	14.986,95
36 Aspirante de 2.º año .....	801,81	801,81	6,98	12.027,15
37 Aspirante de 1.º año .....	685,60	685,60	5,97	10.284,00
Personal Técnico, Técnicos no titulados, Técnicos de Taller:				
40 Jefe de Almacén .....	1.072,71	1.072,71	9,34	16.090,65
41 Jefe de Taller .....	1.072,71	1.072,71	9,34	16.090,65
42 Maestro de Taller .....	1.007,47	1.007,47	8,77	15.112,05
43 Contramaestre .....	1.007,47	1.007,47	8,77	15.112,05
44 Encargado .....	973,91	973,91	8,48	14.608,65
45 Técnico de Mantenimiento	959,71	959,71	8,35	14.395,65
Técnicos de Oficina:				
50 Delineante Proyectista ....	1.052,96	1.052,96	9,17	15.794,40
51 Dibujante Proyectista .....	1.052,96	1.052,96	9,17	15.794,40

## ANEXO II

## Tablas salariales 2002 (euros)

Nivel	Puesto de trabajo	Total salar. calificación por año	Complemento de puesto por mes	Salario bruto categ. tablas anexo I
I	Almacenero .....	16.629,37	223,67	13.945,35
	Auxiliar Administrativo .....	16.629,37	220,38	13.984,80
II	Asistente Comercial Of. 1.ª .....	17.498,66	209,31	14.986,95
	Asistente Comercial Of. 2.ª .....	17.498,66	246,73	14.537,85
III	Contabilidad Clientes .....	18.247,79	271,74	14.986,95
	Facturación .....	18.247,79	271,74	14.986,95
	Secretaria/o Comercial .....	18.247,79	271,74	14.986,95
	Ensayos destructivos .....	18.247,79	331,02	14.275,50
IV	Resp. de área informática .....	18.247,79	309,16	14.537,85
	Administrativo Compras .....	19.065,95	339,92	14.986,95
	Contabilidad General .....	19.065,95	339,92	14.986,95
	Stock y Producción .....	19.065,95	339,92	14.986,95
V	Incentivos Producción .....	19.065,95	339,92	14.986,95
	Recepción materiales .....	19.065,95	339,92	14.986,95
	Laboratorio .....	19.065,95	399,20	14.275,50
	Aprovisionador .....	19.065,95	339,92	14.986,95
	Personal .....	20.446,85	399,53	15.652,50
	Contab. bancos/pagos .....	20.446,85	454,99	14.986,95
	Técnico mantenimiento .....	20.446,85	504,27	14.395,65

## ANEXO III

## Tablas salariales 2002

*Incentivos de producción*

## A) Parte fija:

Todos los niveles: 0,300 euros/hora.

## B) Plus 60:

Nivel I: 0,471 euros/hora.

Nivel II: 0,275 euros/hora.

Nivel III: 0,203 euros/hora.

Nivel IV: 0,070 euros/hora.

C) Incentivo variable para todos los niveles punto sobre rendimiento 60: 0,151 euros/hora.

## ANEXO IV

## Tablas salariales 2002

## Plus productividad personal indirecto

Categoría	Euros/mes	Bruto anual — Euros
<b>Subalternos:</b>		
20 Almacenero .....	164,78	15.922,71
21 Auxiliar Mantenimiento .....	179,38	15.918,06
22 Vigilante .....	153,97	15.304,29
23 Portero .....	153,97	15.232,89
24 Telefonista .....	153,97	15.294,99
<b>Personal Administrativo:</b>		
30 Jefe de primera .....	244,46	19.073,07
31 Jefe de segunda .....	228,51	18.394,62
32 Oficial de primera .....	205,73	17.455,71
33 Oficial de segunda .....	190,71	16.826,37
34 Auxiliar .....	168,87	16.011,24
35 Cajero hasta 250 trabaj. ....	205,73	17.455,71
<b>Personal Técnico, Técnicos no titulados, Técnicos de Taller:</b>		
40 Jefe de Almacén .....	249,12	19.080,09
41 Jefe de Taller .....	241,89	18.993,33
42 Maestro de Taller .....	206,50	17.590,05
43 Contramaestre .....	206,50	17.590,05
44 Encargado .....	191,57	16.907,49
45 Técnico de Mantenimiento .....	191,57	16.694,49
<b>Técnicos de Oficina:</b>		
50 Delineante Proyectista .....	232,58	18.585,36
51 Dibujante Proyectista .....	232,58	18.585,36
52 Delineante de primera .....	205,73	17.455,71
53 Delineante de segunda .....	190,71	16.826,37
<b>Técnicos de Laboratorio:</b>		
60 Analista de primera .....	201,65	17.257,35
61 Analista de segunda .....	190,73	16.564,26
62 Auxiliar .....	165,83	15.964,71
<b>Técnicos titulados:</b>		
70 Ingen., Arquít. y Licenc. ....	302,84	21.606,33
71 Perito y Aparejador .....	286,20	21.014,85
72 Ayudante Técnico Sanitario .....	286,20	21.014,85
73 Maestro Industrial .....	237,14	18.318,78
74 Graduado Social .....	241,89	18.993,33

## ANEXO V

## Reglamento incentivos producción

1. Bases del reglamento.—El presente reglamento se basa fundamentalmente en el estudio de reestructuración del «sistema de incentivos para el personal de fabricación» elaborado por la empresa «Roland Berger-Bedaux, Sociedad Anónima». El mencionado estudio forma parte del presente reglamento en lo relativo a descripción de trabajos, funciones, tiempos y métodos de evaluación y calificación.

2. Ámbito de aplicación.—Este reglamento afecta al personal de «Orlikon Soldadura, Sociedad Anónima» en Zaragoza destinado a la producción de electrodos y varillas, así como al personal encargado de los ensayos de producción, todos con categorías profesionales comprendidas entre oficial de primera y peón.

3. Tratamiento de tiempos muertos.—Siempre que por causas ajenas a los trabajadores se originen pérdidas en los tiempos de producción, estas se tendrán en cuenta para el cálculo de rendimientos.

En principio, y por la experiencia de muchos años, los tiempos muertos tipo pueden considerarse entre los siguientes grupos:

- A) Paradas de máquinas por averías.  
Parada por no ser necesaria la producción.  
Falta de energía eléctrica.

Cambios de producción durante la jornada que no estén considerados en el estudio.

Falta de material.

Defectos en materias primas.

En el caso A, se descontarán los tiempos de parada.

B) Producciones con rendimientos bajos (<60) por causas ajenas al trabajador.

En el caso B se descontará el tiempo y la producción.

Lógicamente, la empresa, ante los tiempos muertos repetitivos consecuencia de defectos de varillas, pastas o de otros procesos intermedios, analizará los motivos, bien humanos o de máquinas y pondrá en marcha las acciones necesarias para corregir estos defectos.

C) Los operarios que obtengan rendimientos inferiores a 60, sin que concorra ninguna de las causas descritas en los párrafos 3 A, 3 B o en el párrafo primero del punto 6 podrán ser objetos de las correspondientes sanciones.

4. Defectos de calidad.—En el caso de que haya una pérdida de producción, por causa propia del operario, se descontará la producción perdida pero no el tiempo invertido, en el cálculo mensual del incentivo en el mes en que se haya detectado el defecto.

5. Trabajos fuera de los grupos productivos.—Existen una serie de servicios a la producción, que por sus características no pueden asimilarse a ningún grupo de producción.

En principio, estos son:

Conductores de carretilla de producción.

Ensayos de la producción.

Aprovisionamiento o recogida de material.

Otros que puedan surgir.

Todos ellos forman un grupo auxiliar y para todos ellos se considerará la media ponderada de rendimientos de todos los grupos de producción.

Cuando los trabajadores por necesidades de trabajo o de la producción tengan que cambiar de grupo o puesto de trabajo recibirán el incentivo que corresponda a cada grupo en que hayan trabajado en proporción a las horas trabajadas en cada uno de los grupos.

6. Rendimientos por cambios en las condiciones de trabajo.—Cuando haya un cambio de sistema de trabajo o de instalaciones se cambiará el incentivo, para lo cual se necesitará un tiempo prudencial de adiestramiento y toma de datos necesarios para el cálculo del nuevo incentivo. La empresa comunicará a la comisión paritaria de incentivos de las fechas de toma de cronometrados y de los resultados que se obtengan.

Transcurrido ese tiempo empezará a funcionar el nuevo incentivo y en caso de no obtener el rendimiento 60 durante los tres primeros meses, el Comité de Empresa podrá solicitar la verificación de los tiempos asignados y la empresa se compromete a abonar el rendimiento 60 durante esos tres primeros meses.

Durante el tiempo pasado hasta la puesta en marcha del nuevo incentivo, la Empresa abonará el rendimiento medio de los tres meses precedentes al cambio del sistema de trabajo o de instalación.

Cuando el cambio sea de personal, hay que distinguir dos casos. Si el personal está adiestrado para el nuevo puesto o si no lo está.

En el primer caso percibirá el incentivo correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

En el segundo caso se descontará su producción y sus horas y percibirá el rendimiento medio de los tres últimos meses, durante el periodo de adiestramiento que no podrá sobrepasar los tres meses.

El personal de nueva contratación percibirá solamente la parte fija del incentivo, durante un periodo de adiestramiento máximo de tres meses.

7. Incentivo de vacaciones.—Será calculado en base a los meses mayo-junio-julio.

8. Niveles.—A pesar de que en el estudio de incentivos realizado por la empresa «Roland Berger-Bedaux, Sociedad Anónima» aparece un estudio exhaustivo y preciso de los niveles en los diversos puestos de trabajo, la empresa a requerimiento del comité y de común acuerdo con dicho comité modifica estos niveles según la descripción siguiente:

Nivel I:

Maquinista prensas.

Pesador mezcla.

Bobinador.

Pesador flux.

Respon. empaquetado.

Amasador.

Conductor de carretilla.

Oficiales 1.ª.

Trefilador-cortador.  
Manipulador de bandejas.

Nivel II:

Cortadoras.  
Ayud. maquinista.  
Hornos secado.  
Oficiales 2.<sup>a</sup>.

Nivel III:

Resto excepto.  
Peones.

Nivel IV.

Peones.

El nivel pertenece siempre al puesto de trabajo y nunca a la persona que lo ocupa. Excepción hecha de aquellos trabajadores que lleven 10 años en la empresa en el nivel III en cuyo momento pasarán automáticamente a percibir el nivel II.

9. Componentes económicos del Incentivo.—El incentivo consta de cuatro partes:

Parte fija: independiente del rendimiento.

Plus a 60: por llegar al rendimiento 60.

Incentivo variable: en función de la superación del rendimiento 60.

Compensación de productividad: siempre que en el cómputo mensual la productividad sea positiva, el nivel de actividad de los operarios incluidos en este sistema de incentivo, se incrementará en un punto por cada 3 por 100 de mejora en productividad.

Se entiende por porcentaje de productividad de un mes la diferencia entre las horas standard para las ordenes de producción terminadas durante el mes menos las horas realizadas, dividido por las horas standard y multiplicado por 100.

Los valores se reflejan en las tablas anexas al convenio.

10. Revisión económica.—La cuantificación del incentivo de cada año será negociada con el convenio colectivo.

11. Horas extraordinarias.—Horas extraordinarias no productivas se abonarán de acuerdo con convenio y no entrarán en cálculo de incentivos ni tendrán derecho a percibir incentivo por ellas.

12. Entrada en vigor.—Una vez que ya han transcurrido los periodos fijados para las distintas secciones de producción, a satisfacción de la empresa y del comité, se acuerda firmar el presente reglamento, a aplicar desde el 1 de Octubre de 1990, fecha en la que sustituye y anula todos los reglamentos y acuerdos previos en materia de incentivos de producción.

13. Amortiguada.—De acuerdo con el comité de empresa se aplicará el factor amortiguado 20/70 para todos los grupos, hasta que el propio comité de empresa estime retirarlo.

14. Discrepancias.—Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado por no llegar a rendimiento 60, en la media de un mes cualquiera, se analizará el mismo por la comisión paritaria de primas 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.

15. Comisión paritaria de incentivos de producción.—Se crea una comisión paritaria constituida por dos vocales designados por la empresa y otros dos por el comité.

El presente reglamento consta de cinco hojas y se firma su aceptación, modificada la redacción existente hasta la fecha, en duplicado ejemplar en Zaragoza a catorce de mayo de 1996.

#### ANEXO VI

##### Reglamento de incentivo personal indirecto

1. Bases del reglamento.—El presente reglamento se basa fundamentalmente en el estudio realizado por la empresa «Roland Berger, Sociedad Anónima». Este estudio forma parte del presente reglamento, en lo relativo a definición de factores de eficacia y valoración relativa de los mismos.

2. Ámbito de aplicación.—Este reglamento afecta al personal de «Oerlikon Soldadura, Sociedad Anónima», siempre que su puesto de trabajo se encuentre definido y valorado en el estudio base del presente reglamento.

Los puestos de trabajo que se creen en el futuro con categoría profesional comprendida entre Aspirante Administrativo y Almacenero hasta la de Jefe de 1.<sup>a</sup> administrativo, serán evaluados y clasificados conforme a su descripción una vez superada la fase de adaptación y formación que

no podrá exceder de tres meses, siguiendo los mismos criterios que han originado la clasificación actual, momento en el que pasarán a estar regulados por este reglamento, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

3. Concepto de puestos de trabajo y titulares de los mismos.—En el estudio realizado se ha basado en los puestos de trabajo y no en las personas que los ocupan como titulares.

Para cada persona titular de uno de los puestos de trabajo clasificados, la evaluación respecto al incentivo variable obtenido en cada periodo de evaluación, se realiza en función de los factores de eficacia definidos para el puesto que ha ocupado en el periodo y basada en el importe que al mismo corresponda.

A los titulares de puestos de trabajo en la fecha de la firma de este reglamento, cuya incorporación a la empresa fue anterior al 1 de enero de 1991, se les respetará como mínimo el nivel de calificación del puesto de trabajo que ocupan, y si por cualquier circunstancia tuviesen que ocupar otro de menor nivel, continuarán percibiendo sus haberes de acuerdo con el nivel en el que están situados a la puesta en vigor de este reglamento. La diferencia de salario de calificación entre uno y otro puesto de trabajo se incluirá en nómina como «plus especial».

El nivel pertenece siempre al puesto de trabajo y nunca a la persona que lo ocupa, a excepción de aquellos empleados que lleven treinta y cinco años en la empresa y ocupen puestos calificados en el nivel I y II, momento en el que pasarán automáticamente a percibir las retribuciones del nivel III B).

4. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias que realice un empleado a partir del 1 de noviembre de 1991, le serán abonadas incluyendo la parte correspondiente de su complemento de puesto y de plus especial que a título personal pueda tener.

5. Comisión paritaria.—Se crea una comisión paritaria constituida por dos vocales designados por la empresa y otros dos por el Comité de Empresa.

El presente reglamento corresponde a la redacción aprobada y formada el 9 de octubre de 1991 y recoge las modificaciones introducidas según acta del acuerdo Comité-Empresa del 20 de julio de 1995.

#### ANEXO VII

##### Reglamento de incentivo de vendedores

1. Bases del reglamento.—El presente reglamento constituye la modificación del sistema de pago de incentivo a vendedores, para basar el cálculo y liquidación del mismo en el margen bruto obtenido en la gestión de ventas desarrollada por el colectivo afectado.

2. Definiciones.—Margen bruto: Se determinará por diferencia entre el precio neto de venta y el costo estándar de los artículos fijado para el año en que se produzca la operación. La empresa facilitará mensualmente el cálculo del margen bruto del mes y el acumulado del año hasta ese mes.

3. Ámbito de aplicación.—Este reglamento afecta de forma individual a los vendedores y viajantes de «Oerlikon Soldadura, Sociedad Anónima».

4. Fallidos.—Los fallidos contabilizados durante cada mes se repercutirán a los vendedores que en su día realizaron las operaciones, mediante deducción en su margen bruto del mes y acumulado de una de las siguientes cantidades:

Si la operación está cubierta por el seguro de crédito, el importe no cubierto por la póliza.

El coste estándar de la operación que ha resultado fallida, si la misma no está incluida en la póliza de seguro de crédito, cualquiera que sea la causa de esta circunstancia.

5. Tratamiento de bajas.—Cuando el vendedor permanezca en situación de Incapacidad Temporal o de Accidente de Trabajo durante más de quince días consecutivos, se deducirá el margen bruto acumulado por las entregas a clientes de su zona durante el periodo que exceda de este tiempo.

6. Cálculo del incentivo mensual.—El incentivo se calcula mensualmente de forma individual.

El procedimiento para calcular el incentivo mensual alcanzado es el siguiente:

1. En base a las estadísticas de ventas del mes a liquidar, se obtendrá el margen bruto del mes realizado por el vendedor, en valor absoluto, ajustándolo con lo previsto en los apartados 4 y 5 de este reglamento (tratamiento de fallidos y de bajas).

2. El incentivo a percibir de forma individual, será un porcentaje del margen bruto del mes ajustado según lo previsto en el párrafo anterior. El porcentaje aplicado será el 5 por 100 cuando la venta sea a un cliente final y un 2,5 por 100 cuando la venta sea a un distribuidor.

3. El importe del incentivo obtenido en base a las ventas de cada mes, se abonará en la nómina del mes siguiente.

7. Incentivo complementario.—La empresa fijará cada año un incentivo complementario, para aquellas personas que de forma individual, superen durante el año natural un determinado nivel de margen bruto ajustado, según lo previsto en el apartado 1.º del artículo anterior.

Este incentivo complementario se hará efectivo en la nómina del mes de enero del año siguiente a aquel en el que se haya sobrepasado el objetivo del margen marcado.

Para el año 2002 el incentivo se establece en 6.010 euros sobrepasado un margen bruto ajustado de 402.680 euros y otros 6.010 euros adicionales, es decir 12.020 Euros si el margen bruto ajustado sobrepasa 721.215 euros.

8. Operaciones especiales.—Se conceptúan como tales, aquellas de instalaciones especiales que la empresa no realice directamente, siendo otra sociedad la que realice la entrega y facturación, reservando una comisión para la empresa.

En tales casos, y al margen del sistema descrito en este reglamento, el vendedor que haya originado la operación percibirá una comisión equivalente al diez por ciento de la recibida por la empresa, el mismo mes en que ésta reciba el correspondiente ingreso por este concepto.

9. Entrada en vigor.—El presente reglamento en su actual redacción, entró en vigor el día 1 de marzo de 2002.

10. Información al Comité de Empresa.—La empresa facilitará de forma regular al Comité de Empresa la información que seguidamente se detalla, relativa a este incentivo:

Evolución del margen bruto mensual y acumulado por vendedor.  
Incentivo mensual obtenido por cada vendedor.

#### ANEXO VIII

##### Personal exento

Director general.  
Director de Administración - Finanzas y Recursos Humanos.  
Controller.  
Director Comercial.  
Director de Fábrica y Mantenimiento.  
Director de Logística.  
Director de Calidad y Seguridad.  
Director de Sistemas de Información.  
Jefe de Contabilidad.  
Jefe de Compras.  
Jefe de Créditos.  
Delegados Comerciales.  
Responsables del Centro de Desarrollo y Formación.  
Responsables comerciales de familias de productos.  
Responsable de Recursos Informáticos.  
Responsable de Asistencia Técnico-Comercial.  
Encargados de Producción.  
Técnicos de Asistencia Técnico-Comercial.

#### ANEXO IX

##### Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de tres días naturales en la provincia y cuatro días naturales en el resto. Si en los días establecidos hubiese un sábado éste no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

Enfermedad grave, accidente u hospitalización de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de dos días naturales en la provincia y cuatro días naturales en el resto. Si en los días establecidos hubiese un sábado éste no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia.

Alumbramiento de esposa. Nacimiento de hijo por el tiempo de dos días laborables en la provincia y cuatro días naturales en el resto. Si

en los días establecidos hubiese un sábado éste no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales.

Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

Matrimonio de padres, hijos o hermanos por el tiempo de un día natural.

Justificantes: Certificado del juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

Asistencia a consulta médica por el tiempo de dieciséis horas al año.

Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria.

Asistencia a Especialista de la Seguridad Social o clínica por accidente por el tiempo necesario.

Justificantes: Certificado del Especialista, institución sanitaria o volante.

Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia y dos días naturales en el resto.

Justificante: Certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

Exámenes para la obtención de un título académico y profesional por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada.

Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado.

Justificante: El que proceda en cada caso.

Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificantes: La justificación se realizará mediante citación judicial.

Asuntos propios. Durante ocho horas al año, a recuperar de acuerdo con el inmediato superior.

#### ANEXO X

##### Conceptos de nómina

###### A) Devengos:

Salario base.  
Complemento de permanencia.  
Incentivo de producción.  
Incentivo de ventas.  
Plus productividad.  
Pus especial.  
Plus voluntario.  
Plus colaboración absorbible.  
Plus de no competencia.  
Plus Jefe de equipo.  
Plus de peligrosidad y toxicidad.  
Plus de festivo.  
Plus cambio de jornada.  
Plus de distancia.  
Complemento de puesto.  
Paga extraordinaria.  
Compensación incapacidad temporal.  
Compensación accidente de trabajo.  
Horas extraordinarias.  
Premio de antigüedad.  
Atrasos.  
Regularización Convenio.  
Prestación por incapacidad temporal.  
Prestación por accidente de trabajo.  
Liquidación varios.  
Paga firma de convenio.

###### B) Deducciones:

Seguridad Social.  
Desempleo y formación profesional.  
IRPF  
Amortización préstamo.  
Interés préstamo.  
Cuota sindical.  
Anticipos.

## ANEXO XI

**Distribución de empleados de producción por jornadas**

## Jornada de mañana:

Ansón Julián, Miguel Ángel.  
Ceinos Martín, Teodoro.  
Fabro Sanguesa, José.  
Gadea Lope, Joaquín.  
García Gutiérrez, José Antonio.  
García Hernández, Vicente.  
Ibáñez Sánchez, Vicente.  
India Jiménez, Manuel.  
Martínez Domingo, Benigno.  
Meavilla Opla, Ángel.  
Sanagustín Martín, José Emilio.

Sancho Lanero, José M.<sup>a</sup>  
Santed Germán, Luis.  
Serrano Alcaire, José Manuel.  
Sevil Casaos, José Manuel.  
Ullate Solán, José Antonio.

## Jornada de tarde:

Allueva Lou, Javier.  
Francés Sarto, Tomás.  
García Casarejo, Javier.  
García Garrido, Tomás.  
Guallar Vicente, Javier.  
León Martínez, Francisco José.  
Marqués Correas, José Luis.  
Peréz Guillamón, José Antonio.  
Romero Marín, Javier.

# CALENDARIO LABORAL 2002

## OERLIKON SOLDADURA

20

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5		
8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19		
29	30					

4

17

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
			1			
	6	7	8			
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27				

21

20

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1			
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28			

20

20

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
			2	3	4	
7	8	9	10	11		
14	15	16	17	18		
21	22	23	24	25		
			30	31		

22

14

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

14

21

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5		
8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19		
22	23	24				
29	30	31				

20

20

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14		
17	18	19	20	21		
24	25	26	27	28		

22

21

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
			2	3		
6	7	8	9	10		
12	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28	29	30	31		

21

14

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
2	3	4	5			
9	10	11	12	13		
16	17	18	19	20		
			26	27		

14

20

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28	29		

20

22

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4			
7	8	9	10			
14	15	16	17	18		
21	22	23	24	25		
28	29	30	31			

22

21

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
2	3	4	5	6		
9	10	11	12	13		
16	17	18	19	20		
23	24	25	26	27		
				30		

21

Días laborables: 221  
 1 día Flotante  
 Horas: 1.723,20 Año

FESTIVO

VACACION

RECUPERABLE