

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 14113

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios Colectivos. Exp. 72/92.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Valeo España, S.A., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 17.11.92, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 19.11.92 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

A C U E R D A :

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a 3 de diciembre de 1992.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 1027)

Abierta la sesión se adoptan los siguientes acuerdos:

- 1.º Aprobación del texto conjunto de Convenio Colectivo para 1992, firmado por la Comisión Negociadora.
- 2.º Aprobación del Calendario - Horario para 1992.
- 3.º Remitir ambos documentos a la Autoridad Laboral competente a los efectos oportunos.
- 4.º La Dirección establecerá a partir de 1.º de enero de 1992, una ayuda económica a las viudas de los trabajadores de la Empresa, fallecidos antes de septiembre 1974, siendo las mismas:

Doña Rosa Boluda Alcaraz - Vda. de D.A. Silvente García (7.245 pesetas x 14 pagas)

Doña Rosa Cambronero Pérez - Vda. de D. J. Muñoz Rodríguez (7.910 pesetas x 14 pagas)

Doña Ana Martínez Méndez - Vda. de D. J. Hidalgo Cascales (9.495 pesetas x 14 pagas)

Doña Josefa Sabater Alarcón - Vda. de D. A. Ballester Ortuño (9.495 pesetas x 14 pagas)

5.º Los retrasos en la hora de entrada hasta 30 minutos, podrán recuperarse por el tiempo real de retraso al finalizar la jornada del mismo día o en todo caso la jornada del día siguiente.—La representación de la Dirección.—La representación de los trabajadores.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.—Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio, afectarán exclusivamente a la factoría de Valeo España, S.A., de Murcia.

Artículo 2.º.—Ámbito personal.

Afectará a todo el personal de la referida factoría, con exclusión de los distintos niveles de la estructura jerárquica, incluidos voluntariamente en la Gestión de Mandos establecida por la Empresa.

Artículo 3.º.—Ámbito temporal.

a) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor, cualquiera que sea el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», con efectos económicos desde 1.º de enero de 1992.

b) Duración y prórroga: Tendrá una duración de un año, desde el 1.º de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1992.

Se entenderá automáticamente prorrogado tácitamente por periodos de un año natural, hasta que cualquiera de las partes no denuncie su vigencia en la debida forma, al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso, con antelación mínima de un mes.

Se entenderá que permanece en vigor el Convenio, hasta la fecha de aprobación del nuevo Convenio que se pacte.

Artículo 4.º.—Compensación.

Las condiciones pactadas compensan y absorben las que anteriormente rigieran por mejoras convenidas o unilateralmente concedidas por la Empresa, contrato individual o cualquier otra causa.

Artículo 5.º.—Absorción.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter pudieran obligar en un futuro, podrán ser absorbidas por los que ahora se otorgan en el presente Convenio.

Artículo 6.—Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que en conjunto excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose la condición más beneficiosa que será compensada de conformidad con la estructura de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Artículo 7.—Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio, forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que la Autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades reglamentarias, no aprobase algunos de los pactos establecidos. En este caso, las partes deliberantes se reservan la facultad de reconsiderar el contenido total del presente Convenio.

Artículo 8.—Relación con el Reglamento de Régimen Interior.

Las materias que siendo tratadas en el Reglamento de Régimen Interior, hayan sido objeto de concierto en este Convenio, se regularán por éste, mientras que las que no habiendo sido recogidas expresamente en el presente Convenio, y son objeto de Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, se regularán con las normas contenidas en este último.

Artículo 9.—Régimen legal supletorio.

En lo no previsto en este Convenio regirán las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores, Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones generales que sean de aplicación. Durante la vigencia de este Convenio, no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran aprobarse por las autoridades competentes, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica o a industrias reguladas por la Ordenanza de Trabajo para Industrias Siderometalúrgicas y por Convenios de Empresa, enclavados dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Artículo 10.—Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano que entenderá en cuantas cuestiones deriven de la aplicación del mismo.

Dicha comisión estará compuesta por cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y cuatro trabajadores designados por el Comité de Empresa, de entre los miembros de la Comisión negociadora de este Convenio.

Las materias sobre las que no se alcance acuerdo por los miembros citados se elevarán a la decisión de la Autoridad laboral competente.

Artículo 11.—Distribución coeficiente de descanso.

Como consecuencia del establecimiento de una prima a una mejor calidad, según el artículo 17 del presente Convenio, se hace necesario un mayor respeto a los rendimientos y ritmos establecidos, acordándose que ninguna Sección deberá concluir sus trabajos con más de 30 minutos de antelación al fin de la jornada.

Artículo 12.—Limpieza puesto de trabajo.

Los trabajadores se comprometen a mantener en todo momento y en particular al finalizar su jornada de trabajo, en las debidas condiciones de limpieza e higiene su puesto de trabajo.

CAPÍTULO II**Retribuciones****Artículo 13.—Conceptos retributivos normales.**

A) Salario o sueldo base: Será para cada categoría profesional el que resulte de aplicar la fórmula del artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, actualizado al salario mínimo interprofesional vigente en cada período. Su cuantía actual, para cada categoría profesional, es la que figura en la tabla de retribuciones anexas a este Convenio.

b) Salario o sueldo de valoración.

Se acuerda para 1992 un incremento salarial del seis por ciento sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1991, actualizadas.

Su cuantía para cada nivel o zona es la que figura en la tabla de salarios anexa a este Convenio.

Está compuesto por la suma del salario base más un complemento de valoración puesto de trabajo.

Se devenga por tiempo efectivamente trabajado a actividad no inferior a la mínima exigible (75 CREA), domingos, festivos, vacaciones, licencias retribuidas y pagas extras.

Los demás conceptos económicos, quedarán como se indica en sus respectivos artículos.

Artículo 14.—Cláusula de revisión salarial.

Con el objeto de mantener la capacidad adquisitiva de los salarios acordados en este convenio para 1992, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1992, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1991, superior al 6%, se efectuará una revisión salarial, en lo que exceda sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, y cuyos efectos económicos entrarán en vigor con efectos retroactivos al mes de 1992 en que, según el I.N.E., se sobrepase el 6% de IPC. La diferencia se abonará de una sola vez.

En caso de producirse esta revisión se tomará como base 100, para su cálculo, las tablas salariales de 31 de diciembre de 1991, que han servido de base a los aumentos pactados para 1992 y afectarán a los siguientes conceptos retributivos:

Salario de valoración, prima de producción, ayuda escolar, nocturnidad, prima de compensación vacaciones, brigada de seguridad, ayuda minusválidos concedida por la Empresa, prima de puntualidad, prima de calidad, cuota FAS, ayuda comida, productividad empleados y prima de colaboración.

Artículo 15.—Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio, percibirá en proporción al prorrateo por semestres naturales, dos gratificacio-

nes extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre de 30 días cada una, de sueldo de valoración más antigüedad que le corresponda. El personal obrero percibirá además el importe de la prima óptima a rendimiento 100 de 23 días, de acuerdo con el valor diario que figura en la tabla de salarios anexa.

Artículo 16.—Complementos salariales.

a) **Antigüedad:** Consistirá en el abono de quinquenios, según el régimen establecido en la Ordenanza Laboral, siendo la cuantía de cada uno de ellos del 5% del salario o sueldo base que corresponda a cada categoría profesional.

Se reconoce la antigüedad desde la fecha de ingreso en la empresa independientemente de su fecha de reconocimiento legal anteriormente estimado.

b) **Incentivos obreros.**

La cuantía de las primas que figuran en el anexo de retribuciones, corresponde a la actividad correcta (100 CREA). La regulación de su percepción es la establecida en el Reglamento de Régimen Interior.

Se elimina el factor K, para el personal indirecto, aplicándose la misma progresividad que para los directos.

c) **Productividad empleados.**

Se crea una prima de productividad, cuyas condiciones de percepción son las que se indican a continuación, y que están ligadas al rendimiento medio alcanzado por los trabajadores directos, sujetos a cronometraje, en el mes inmediatamente anterior:

Rto. medio directos	Valor prima
100	0
101	0,152 %
102	0,304 %
103	0,456 %
104	0,608 %
105	0,76 %

Estos porcentajes se aplicarán sobre los sueldos de valoración que figuran en las tablas al 31 de diciembre de 1991, y que han servido de base para aplicar el aumento pactado para 1992, y que han servido de base para aplicar el aumento pactado para 1992. La tabla de los importes del valor hora para cada zona de esta prima, figura como anexo al Convenio.

Para 1992 se fija como mínimo el valor que corresponde al rendimiento medio alcanzado en 1991, que fue del 104%.

Este importe se incrementará multiplicándolo por el coeficiente que corresponda mensualmente de acuerdo con los rendimientos obtenidos en la Fábrica y según la escala que figura en el apartado b) del artículo 17.º, que hace referencia a la prima de calidad, referido al mes anterior a la liquidación de la nómina correspondiente.

Este incremento sólo será aplicable en el caso de que el índice del coste de la No Calidad fuese inferior al 1%, tal como se indica en el artículo 17.º, apartado b), obtenido en el último trimestre computado.

En el caso de que por falta de trabajo continuo y a nivel colectivo se diesen situaciones de bonos de paro o regulación

de jornada, el valor de la prima de productividad empleados, sería 0.

d) **Nocturnidad:**

Consistirá en la percepción de 228 pesetas, por hora de trabajo nocturno para todas las categorías profesionales, durante 1992.

La citada cuantía, absorbe el plus de nocturnidad legalmente establecido.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

e) **Plus de Sección de Prensas:**

Los obreros que presten sus servicios en la Sección de Prensas, trabajando en cualquier de las máquinas que componen esa Sección, percibirán un plus consistente en el 20% del Salario Base.

Este plus se abonará durante todas las horas que el trabajador opere en dichas máquinas de acuerdo con los métodos de trabajo establecidos por la Empresa.

f) **Plus de Fundición:** Los trabajadores que presten su servicio en la sección de Fundición de Taqués, recibirán un plus consistente en 30 pesetas por hora efectiva de trabajo.

g) **Prima de puntualidad y asistencia:**

Se establece en el presente Convenio, un premio de puntualidad y asistencia a nivel individual, condicionado a unos límites de horas de ausencia respecto a las horas teóricas de presencia respecto a las horas teóricas de presencia de cada período de liquidación de nóminas, cualquiera que sea la causa de la ausencia, salvo que ésta tenga la consideración de retribuida, estando incluidas en este concepto las ausencias del ejercicio de un cargo público.

Este premio de puntualidad y asistencia, consistirá en:

Absentismo	Importe
Hasta 2 %	4.240
Hasta 3 %	3.647
Hasta 4 %	3.150
Hasta 5 %	2.488
Hasta 6 %	1.125
Más del 6 %	—

g) **Plus de jornada partida.**

Los empleados adscritos voluntariamente a jornada partida y aquellos que sin realizar dicha jornada por razones del servicio o que justifiquen estar matriculados en centros oficiales de enseñanza media o superior, pero que manifiesten estar dispuestos a pasar a jornada partida, cuando la Empresa lo necesite, percibirán además un 1% sobre su salario de valoración de diciembre de 1991, por el concepto de jornada partida.

Artículo 17.—Prima a la calidad.

Con carácter provisional y experimental, se establece un incentivo a una mejor calidad, cuyas condiciones de percepción serán las siguientes:

a) Se fija una cantidad de 8.480 pesetas anuales, pagaderas por periodos trimestrales de 2.120 pesetas cada uno, para

el personal obrero tanto directo como indirecto, que participa en esta prima de calidad, el referido importe se dividirá por el número de horas trimestrales para obtener el valor hora, pagándose individualmente en relación con las horas trabajadas.

b) Trimestralmente se determinará, por el Departamento de Calidad, el coste de la No Calidad producido por la chatarra de los rechazos y el coste de las recuperaciones tanto en valor de mano de obra como de materiales empleados; si el importe del coste de la No Calidad es inferior al 1% del valor de la fabricación trimestral, que corresponde a las cesiones emitidas menos las cesiones recibidas valoradas al precio standard, sin considerar la actividad de taqués, se obtendrá la diferencia hasta el 1% calculándose lo que representa dicha diferencia en pesetas y el 50% de su importe será el valor de la prima de calidad del trimestre. A este importe se le aplicará un coeficiente que estará en proporción al rendimiento obtenido en la Fábrica, en cada trimestre, calculado por el procedimiento que regularmente se viene aplicando para determinarlo mensualmente.

La tabla de rendimientos y coeficientes a aplicar es la siguiente:

Rendimiento obtenido (%)	Coeficiente aplicable
Hasta 60	1,0
de 60,1 a 61	1,1
de 61,1 a 62	1,2
de 62,1 a 63	1,3
de 63,1 a 64	1,4
de 64,1 a 65	1,5
de 65,1 a 66	1,6
de 66,1 a 67	1,7
de 67,1 a 68	1,8
de 68,1 a 69	1,9
más del 69,1	2,0

El importe así obtenido se divide por el número total de horas trabajadas por todo el personal afectado por esta prima, para calcular el valor de la hora, aplicándose a cada productor, a nivel individual, el importe de la prima de acuerdo con las horas trabajadas en el trimestre.

Para el cálculo de estos valores se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{0,5}{N.º \text{ H.T.TRIM.}} \left(1 - \frac{\text{CNC} \times 100}{\text{V. FABRIC.}} \right) \frac{\text{V.FABRIC.}}{100} \times \text{CR.}$$

donde:

N.º H.T.TRIM. = N.º Horas Totales Trimestre personas afectas a la prima.

CNC = Coste No Calidad. Trimestral.

V. FABRIC. = Valor Fabricación Trimestral.

CR. = Coeficiente Rendimiento Fábrica s/tabla.

Las primas a que hacen referencia los apartados a) y b), no afectarán al personal productivo, directos e indirectos, de las secciones de Función y Mecanizados de Taqués.

c) Para el personal que trabaje en las secciones de Fundición y Mecanizados de Taqués, la prima de calidad se obtendrá por el procedimiento que está establecido en los convenios firmados con anterioridad a su pase a Valeo España, S.A., y cuyo detalle figura en el Anexo II.

d) Para la sección de utillaje se aplica una prima especial de 27,50 pesetas por hora realmente trabajada en los puestos específicos de trabajo de las siguientes máquinas:

Centro de Mecanizado - Punteadoras - Rectificadores de coordenadas - Rectificadora de perfiles n.º 401-21 - Electroerosión.

Esta prima se devengará con independencia de la que figura en los apartados a) y b).

Para futuros Convenios se implantará un prima de calidad exclusivamente para la sección de Utillaje, en función de los rechazos de la propia sección.

La prima de calidad se extinguirá con el presente Convenio, y en caso de que se acordara renovarla, las condiciones se pactarán en los próximos convenios.

Ninguna de las modalidades de la prima de Calidad afectarán al personal con la categoría de empleados.

La prima de calidad se liquidará y abonará por trimestres naturales vencidos.

Artículo 18.—Licencias retribuidas y descuentos por faltas al trabajo.

Las licencias retribuidas se ajustarán al cuadro de licencias que figura como anexo al presente Convenio.

Todas las faltas al trabajo que no tengan el carácter legal de retribuidas, se descontarán en la liquidación de la nómina inmediata, a razón del valor hora profesional que corresponda al afectado, que se calculará dividiendo su percepción anual de Convenio, sin prima de producción, por el número de horas de presencia al año.

Se pacta en este Convenio un acuerdo sobre recuperación de jornadas por causas justificadas, tales como: Acompañar esposa o hijos al médico, fallecimiento de familiares y amigos, tramitación de documentos oficiales, boda de familiares y casos similares.

Estas recuperaciones se harán, a ser posible, dentro del mismo período de cierre de nómina en que se haya producido la ausencia.

En todos los permisos, donde deba abonarse la prima de producción, ésta será con rendimiento 100%.

Artículo 19.—Período de liquidación de nóminas.

La liquidación de devengos se efectuará mensualmente, computando las incidencias producidas del 16 de cada mes al 15 del mes siguiente y efectuándose el abono al final del mes.

Los productores que lo precisen, podrán solicitar un anticipo mensual con cargo a los haberes devengados.

CAPÍTULO III

Jornada y vacaciones

Artículo 20.—Jornada y horarios.

La jornada de trabajo para 1992, será de 1.759 horas y 30 minutos efectivas de trabajo para todo el personal más una pausa para bocadillo de 10 minutos para el personal que trabaje a jornada continuada, doble y triple turno.

Trabajarán en régimen de jornada partida los productores adscritos a los centros integrados en: Dirección de Compras, secretarías y órganos consultores de las Direcciones Jefes de Departamento y sus secretarías; Gestión, Tesorería y Servicios Generales (telefonista, ordenanza y chóferes).

Se mantendrán las jornadas especiales actualmente en vigor (Porterías, Vigilancia, Servicio Médico).

Para el resto del personal obrero y empleado, se establece la jornada continuada durante todo el año, pactándose expresamente la facultad de la Dirección, de que cuando a su juicio sea necesario pueda establecer y suprimir guardias y turnos, efectuar cambios de éstos a jornada continuada y viceversa, cambiar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible a jornada partida y designar al personal necesario para atender debidamente servicios.

El personal a jornada continuada y turno, podrán tomar un bocadillo en un intervalo de 10 minutos, en su puesto de trabajo.

Sobre esta base se elaborará el cuadro horario y el Calendario Laboral de cada año, incrementando la jornada normal ordinaria con la recuperación que corresponda por puentes.

Artículo 21.—Vacaciones.

Todos los trabajadores gozarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, en los días que la Dirección y el Comité acuerden y que se reflejará en el Calendario Laboral de la Empresa, proporcionalmente al tiempo trabajado en caso de altas y bajas en la Empresa y Servicio Militar. Dichas vacaciones serán retribuidas con el salario o sueldo de valoración, antigüedad y prima de producción, como se indica a continuación:

a) Personal Obrero:

El promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, hasta el 15 de junio, de los siguientes conceptos:

- Plus de prensas
- Tóxicos, penosos y peligrosos

El promedio obtenido en los seis últimos meses por el concepto de nocturnidad (16 de enero de 15 de julio).

La prima de producción se pagará al rendimiento medio alcanzado en los tres últimos meses trabajados, hasta el 15 de junio.

b) Personal Empleado:

Se pagará la prima de producción al rendimiento medio obtenido en los tres últimos meses (hasta el 15 de junio).

Aquellos trabajadores que durante el período de disfrute de sus vacaciones reglamentarias causen baja laboral por I.L.T., las interrumpirán, pasando a disfrutarlas a partir del día siguiente del alta médica, disfrutando de los mismos días hábiles que figuran en el período vacacional, dentro del año natural.

Esta circunstancia será justificada por los correspondientes partes de baja y alta oficiales.

Para el personal adscrito al centro de Conservación y Mantenimiento, y que por razones de trabajo no puedan disfrutar sus vacaciones reglamentarias en el mes de agosto, fecha en que las tiene establecidas la Empresa, para todo el personal, se crea una prima especial en concepto de compensación de vacaciones disfrutadas en los meses de junio/julio y resto de meses, excepto agosto, que percibirán en proporción a los días disfrutados en los indicados meses, consistentes en las siguientes cuantías:

Junio/julio	18.584
Resto de meses (excepto agosto)	37.168

Las cantidades expresadas se refieren a las vacaciones completas y su cálculo se efectuará teniendo en cuenta los días hábiles disfrutados en los indicados meses.

CAPÍTULO IV

Atenciones sociales

Artículo 22.—Seguro de vida.

Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la Empresa mantendrá la póliza de Seguro Colectivo de Vida, que tiene concertada, de forma que las indemnizaciones asciendan a las siguientes cuantías:

2.116.347 pesetas en caso de muerte natural o invalidez absoluta para todo trabajo.

4.232.694 pesetas en caso de muerte por accidente.

6.349.042 pesetas en caso de muerte por accidente de tráfico.

Los integrantes de la Brigada de Seguridad tendrán el doble de la cuantía correspondiente al caso de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.

Aquellos trabajadores que, por su trabajo específico, deban viajar de manera continuada, por cuenta de la Empresa, tendrán el doble de la cuantía establecida para el caso de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente de tráfico.

Artículo 23.—Complemento por enfermedad o accidente laboral.

A partir de 1.º de enero de 1992, el Fondo de Atenciones Sociales, concederá una ayuda económica a los trabajadores con I.L.T. bien por enfermedad o accidente, consistente en un complemento de la prestación que recibe de la Seguridad Social.

Esta ayuda se valorará con el siguiente criterio:

Por cada día de cobro de I.L.T., se complementará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de la base de cotización que figura en la nómina del mes anterior a la baja, en el apartado de «Remuneración computable» dividida por el número de días cotizados en ese mes.

Caso de que en el mes anterior a la baja, cuya nómina se toma como base para la «Remuneración computada», figure incluida en dicho apartado, un proceso de I.L.T. de ese mes, se tomaría como base los devengos normales de la nómina correspondientes a los días realmente trabajados dividido por dichos días.

Para este cálculo se deducirá, en su caso, de la «Remuneración computable» los siguientes conceptos.

- a) La prima de puntualidad.
- b) La prima de calidad.
- c) Cualquier devengo que figure en la nómina y esté incluido en el montante de «Remuneración computable» pero que no corresponda a un devengo normal del mes que se trate.

Artículo 24.—Prestaciones familiares.

a) Ayuda escolar:

En concepto de ayuda escolar, la Empresa aportará para el curso 1992/93, la cantidad de 13.547 pesetas, por cada hijo de productor con edades comprendidas entre los 4 y los 16 años cumplidos en el año natural, extendiéndose dicha ayuda para aquellos hijos que asistan a guarderías entre 0 a 4 años, previa justificación de la asistencia a dichos centros.

Esta ayuda se aplicará también a los hijos comprendidos entre los 16 y 18 años, cumplidos en el año natural, que justifiquen se encuentran estudiando en un centro oficialmente reconocido.

b) Ayuda para minusválidos:

Los productores beneficiarios de prestaciones especiales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por hijo o asimilado con esta calificación, percibirán una prestación complementaria de 16.538 pesetas al mes.

c) Regalo de Reyes:

Se concede un regalo de Reyes para 1992 consistente en 2.067 pesetas por cada uno de los hijos de los trabajadores, menores de 14 años hasta el 6 de enero de 1992.

Artículo 25.—Fondo de atenciones sociales.

Este fondo se nutrirá con una aportación mixta de Empresa y trabajadores, fijándose la aportación de la primera en el 100 por 100 de la cuantía que le corresponda a éstos, con el tope de 226 pesetas, por productor y en cada una de las 14 pagas mensuales.

Ambas partes se comprometen a buscar fórmulas y fuentes de financiación para mejorar las prestaciones.

Este fondo será administrado por la representación de los trabajadores, conjuntamente con la Dirección de la Empresa.

Artículo 26.—Adquisición de artículos de consumo.

Durante 1992, atendiéndose a las normas legales vigentes, en esta materia, seguirá funcionando el Economato existente.

La Dirección de la Empresa, con la colaboración del Comité de Empresa, continuará la política de gestionar con establecimientos comerciales la concesión de descuentos en compras efectuadas en los mismos por sus trabajadores.

Artículo 27.—Fondo de préstamos.

De acuerdo con las normas reguladoras de este fondo, la Empresa destinará 3.500.000 pesetas, para préstamos por Bancos. La cuantía de concesión individual será de 200.000 pesetas, y el plazo máximo de devolución de 20 meses.

Los préstamos sin intereses para 1992, se concederán teniendo en cuenta los siguientes topes:

Fondo disponible: 8.016.545 pesetas.

Cuantía máxima de concesión individual: 100.000 pesetas, siendo ampliable hasta 200.000 en función de las disponibilidades mensuales.

Plazo de devolución: 12 meses máximo.

Para la concesión de un nuevo préstamo será necesario un plazo mínimo de 3 meses desde la cancelación del último concedido.

Artículo 28.—Prendas de trabajo.

Para mantener la uniformidad de los diversos puestos de trabajo, durante la permanencia en la fábrica, es obligatorio el uso de la prenda de trabajo correspondiente.

Las prendas de trabajo establecidas y de acuerdo con la calidad acordada por el Comité de Empresa, son las siguientes:

a) Obreros: Dos pantalones, dos camisas y una cazadora, en el color que corresponda según la Sección a la que esté adscrito, con un año de duración.

b) Vigilantes y Ordenanza: Uniforme de verano, consistente en pantalón, cazadora, dos camisas blancas, corbata negra y zapatos negros, con reposición cada dos años.

c) Maestros y Encargados de taller: Dos camisas, dos pantalones y una bata, en el color que corresponda, con un año de duración.

d) Administrativos y Técnicos: Una bata blanca, con un año de duración.

Se fija la fecha del 30 de junio para la entrega de las prendas.

Artículo 29.—Comedor.

Se mantiene para 1992, el servicio subvencionado de comedor para el personal a jornada partida.

Caso de no hacer uso del mismo, dicho personal percibirá en concepto de ayuda para comida, la cantidad de 649 pesetas, por día que efectúe dicha jornada.

Artículo 30.—Fondo para actividades recreativo-culturales.

1.º Para 1992, se destina un máximo de 1.601.175 pesetas distribuyéndose en las actividades propuesta por el Comité, previa justificación de los gastos producidos.

Artículo 31.—Ascensos y promociones.

1.º La Dirección y el Comité de Empresa, redactarán en el plazo de tres meses, una norma de régimen interno donde se regulen la ocupación vacantes, ascensos y promociones hasta los niveles de Encargado y Jefe de Sección, publicándose las plazas vacantes.

Esta norma hasta el nivel que se acuerde, establecerá un cursillo de capacitación profesional a cargo de la Empresa, y la adjudicación de la plaza de aspirante que mayor puntuación consiga en el examen final; a tal fin los que hayan superado la nota mínima exigible, se le sumará 0'2 puntos a su puntuación, por año de antigüedad.

Se respetará la ley en aquellos casos en los que algún trabajador preste sus servicios en trabajos de categoría o zona superior y se valorarán los puestos de trabajo que no estén valorados.

2.º En el plazo de seis meses la Dirección y el Comité de Empresa, tratarán de convenir una fórmula mediante la que se determinen las condiciones que regularían la promoción a las zonas 12 y 13. En el momento del posible acuerdo se determinarán las cuantías de dichas zonas.

CAPÍTULO V

Aportación de los trabajadores al presente convenio

Artículo 32.—Colaboración de los productores.

Los productores se comprometen a la máxima colaboración con la Dirección de la Empresa para fomentar el espíritu de integración en la consecución de los objetivos de la misma.

A tal fin colaborarán por el incremento de la productividad individual y colectiva, mejoras de las instalaciones, métodos de trabajo, calidad, simplificación de horarios y la implantación de horas de operario para obreros que no trabajen a control directo.

Expresamente los trabajadores se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa en los siguientes puntos:

a) Complimentación de las cartas de control, en los puestos necesarios, estudiándose por la Comisión Paritaria aquellos que presenten dificultades su implantación. Hasta encontrar su solución las cartas serán cumplimentadas por otra persona designada al efecto.

b) Implantación del bono individual de trabajo.

c) Formación del personal.

d) Nombramiento de una Comisión mixta que estudie conjuntamente todos los problemas resultantes de la movilidad del personal, que dificulta el desenvolvimiento normal del operario y consiguientemente su rendimiento óptimo en el puesto de trabajo. Una vez conocido y solucionados los problemas se elaborará una norma que regule esta situación.

e) Mantenimiento de orden y limpieza en general de la Fábrica y en su puesto de trabajo en particular.

f) Respetar los horarios del bocadillo. A tal efecto se elaborarán carteles y se informará en las asambleas cuantas veces sea necesario con independencia de las facultades que en materia disciplinaria tienen los mandos.

g) Mantener en todo momento la uniformidad dentro de la Fábrica.

Se mantiene el apartado h) de este mismo artículo del Convenio de 1988.

Por su parte, la empresa ofrece para 1992, una prima especial, por la colaboración prestada a que se refieren los conceptos anteriores, consistente en el 0,75% sobre el salario de valoración anual más la prima de producción obrero, para los empleados se tomará como base el salario de valoración y la prima por jornada partida anual todo ello según tabla de salarios al 31.12.91.

Esta prima se considera devengada por el periodo de un año y se percibirá en proporción al tiempo realmente trabajado, estando sujeta a descuentos igual que los devengos salariales.

El importe de esta prima se abonará de una sola vez en el mes de septiembre de 1992.

La cuantía y contraprestaciones, para años sucesivos, deberán ser negociadas en los Convenios respectivos.

CAPÍTULO VI

Secciones sindicales de la Empresa

Artículo 33.—Tablones de anuncios.

Las secciones sindicales dispondrán de tablones de anuncios para difundir su información.

Artículo 34.—Utilización de locales sociales.

Las secciones sindicales previa notificación a la Dirección, podrán utilizar los locales sociales de la Empresa para celebrar reuniones y asambleas, fuera de las horas de trabajo de los asistentes.

La Empresa pondrá a disposición del Comité un local destinado a las actividades propias del Comité de Empresa.

Artículo 35.—Utilización de mobiliario de oficina.

En caso de justificada necesidad de información o reunión, la Empresa facilitará la utilización de la máquina de fotocopias a las secciones sindicales.

Artículo 36.—Representación sindical.

Las secciones sindicales presentarán a la Dirección de la Empresa una relación con los nombres y cargos de los responsables de dichas secciones sindicales, comunicando los posibles cambios que se produzcan.

La Dirección de la Empresa tratará las cuestiones sindicales con los referidos responsables.

Artículo 37.—Asambleas.

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 3 horas anuales retribuidas para la celebración de Asambleas.

Estas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y comunicadas con una antelación mínima de 24 horas a la Dirección de la Compañía, indicando en la comunicación el orden del día y la duración máxima de la misma, a fin de que la Empresa pueda tomar las medidas necesarias para la paralización del proceso productivo.

Una vez finalizada la Asamblea, aunque no se hubiese agotado el tiempo máximo de la misma, se reanudará la actividad en la factoría. Se llevará un control de las horas consumidas en Asambleas.

En todo caso, nunca se decontará el tiempo de bocadillo invertido en las Asambleas.

En cuanto a la petición y demás requisitos de desarrollo de las mismas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en el presente Convenio.

Artículo 38.—Acumulación de representantes sindicales.

Durante la vigencia del presente Convenio, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas que marca el Estatuto de los Trabajadores. No obstante para 1992, se respetarán las 40 horas mensuales vigentes. Para 1992, se acuerda la acumulación de horas de representación sindical, según el siguiente procedimiento:

a) En cada caso, el comité de Empresa, propondrá a la Dirección de la Empresa, el nombre del representante o representantes sindicales beneficiados con la acumulación.

b) Los citados representantes sindicales, deberán haber agotado previamente su crédito de horas legales.

c) La acumulación será necesariamente para asuntos relacionados con materias propias de su representación dentro del ámbito de la Empresa.

Podrán ser utilizados también para asistir a congresos, asambleas, reuniones y cursos de formación sindical, a los que fueren reglamentariamente convocados por la Central Sindical a la que pertenecen.

d) El delegado sindical justificará haber permanecido en la factoría, por lo menos, la mitad de las horas de su presencia teórica previstas para cada mes.

e) La Dirección de la Empresa autorizará en cada caso, la acumulación de horas en favor de uno o varios delegados, salvo que existan imperiosas razones de índole productiva o técnica que aconsejen la denegación de la misma.

f) En los supuestos en que se autorice la acumulación, los miembros del Comité afectados por ella, justificarán por escrito ante la Dirección de la Compañía, la utilización de dichas horas, so pena de perder el derecho a la retribución de

las mismas, e incurrir en las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo 39.—Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las distintas centrales sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

ANEXO II**Prima a la calidad para las secciones de Fundición y Mecanizado de Taqués**

Para el cálculo del importe de la prima al trimestre, se procederá como sigue:

1.º Se obtienen los rechazos reales alcanzados en el trimestre natural.

2.º Se obtiene la producción real realizada en el trimestre que es igual a las piezas envasadas, más las piezas rechazadas.

3.º Se compara el % de rechazos reales alcanzado, con el porcentaje inicial de rechazos establecido, en la tabla que figura en estas condiciones.

4.º Si el porcentaje de rechazos es inferior al establecido, el porcentaje de reducción obtenido se multiplica por las piezas totales producidas y por el valor unitario que se indica en cada referencia, el resultado así obtenido se divide por 100, obteniendo el importe a pagar por cada referencia en el trimestre. La suma de todos los importes, de cada una de las referencias se divide por el número total de horas al trimestre para obtener el valor hora trabajada.

El valor hora trabajada, se multiplica por las horas trabajadas por cada operario y el resultado es el importe de la prima individual al trimestre.

La fórmula sería la siguiente:

$$a) \frac{\text{Piezas fabr.} \times \% \text{ Reduc.} \times \text{Valor unit. rechazos}}{100} =$$

Importe prima por referencia.

$$b) \frac{\text{La suma importe de cada}}{\text{Horas totales oper. trimestre}} = \text{Valor hora prima.}$$

La base de cálculo para cada referencia al trimestre es la siguiente:

Referencia	Porcentaje inicial	Valor unitario
Seat 127	19,5%	56 ptas.
Seat 131	13 %	77 ptas.
Seat 124	13 %	101 ptas.
Talbot term.	14 %	64 ptas.
Citroën 2 cv	5 %	30 ptas.

Para cada nueva referencia a fabricar, se establecerá el porcentaje inicial y el valor unitario, incluyéndose en esta relación.

ANEXO I

PERSONAL OBRERO	SALARIOS Y SUELDOS BASE	SALARIO O SUELDO (día o mes)
Peón ordinario		1.876'00
Especialista		1.882'50
Mozo Especializado de Almacén		1.882'50
PROFESIONALES DE OFICIO		
Oficial tercera		1.884'50
Oficial segunda		1.892'00
Oficial primera		1.899'00
PERSONAL SUBALTERNO		
Listero		56.690'00
Almacenero		56.610'00
Vigilante		56.320'00
Portero		56.280'00
Ordenanza		56.280'00
Telefonista hasta 50 teléfonos		56.280'00
Telefonista de más de 50 teléfonos		56.350'00
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de primera		58.870'00
Jefe de segunda		58.360'00
Oficial 1. ^a		57.670'00
Oficial 2. ^a		57.700'00
Auxiliar		56.630'00
Viajante		57.670'00
PERSONAL TÉCNICO		
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado		60.790'00
Perito y Aparejador con D. Técnicas		60.430'00
Perito y Aparejador		60.230'00
Maestro Industrial		58.170'00
Graduado Social		58.820'00
Maestro Enseñanza Primaria		57.670'00
Practicante		57.430'00
TÉCNICOS DE TALLER		
Jefe de Taller		58.820'00
Maestro Taller		57.800'00
Maestro segundo		57.630'00
Contramaestre		57.800'00
Encargado		57.130'00
Capataz Especialista		56.770'00
Capataz de peones ordinarios		56.610'00
TÉCNICOS DE OFICINA		
Delineante proyectista		58.510'00
Dibujante proyectista		58.510'00
Delineante de primera		57.670'00
Práctico de topografía		57.670'00
Delineante de segunda		57.200'00
Calgador		56.630'00
Reproductor de planos		56.280'00
TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Jefe de Laboratorio		59.100'00
Jefe de Sección		58.300'00
Analista de primera		57.510'00
Analista de segunda		56.930'00
Auxiliar		56.630'00
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN		
Jefe Secc. Organización primera		58.510'00
Jefe Secc. Organización segunda		58.360'00
Técnico Organización primera		57.670'00
Técnico Organización segunda		57.200'00
Auxiliar de Organización		56.930'00

PERSONAL DE LIMPIEZA

Si trabaja la jornada completa estará equiparado a efectos de salario al peón ordinario.

16 y 17 años 1.239'00 (día) — 37.170'00 (mes)

18 años 1.876'00 (día) — 56.280'00 (mes)

TABLA DE RETRIBUCION PERSONAL OBRERO AÑO 1.992

CATEG. PROFES.	ZONA	POTENCIAL DIARIO			POTENCIAL ANUAL		
		SALARIO BASE + COMP. VALORAC.	PRIMA RTO. 100	V. HORA RTO. 100	SALARIO BASE + COMP. VALORAC.	PRIMA RTO. 100	TOTAL
Peón	1	3.763'50	1.129'20	175'89	1.599.488	396.299	1.994.787
"	2	3.835'70	1.150'90	179'27	1.630.173	402.895	2.033.068
Especial.	3	3.866'-	1.160'-	180'69	1.643.050	406.086	2.049.136
"	4	3.895'30	1.168'70	182'04	1.655.503	409.120	2.064.623
"	5	3.924'70	1.177'30	183'38	1.667.998	412.132	2.080.130
"	6	3.987'70	1.196'40	186'36	1.694.773	418.829	2.113.602
Ofic. 3ª	7	4.042'-	1.212'40	188'85	1.717.850	424.425	2.142.275
Ofic. 2ª	8	4.169'-	1.084'40	168'91	1.771.825	379.612	2.151.437
"	9	4.245'80	1.103'90	171'95	1.804.465	386.444	2.190.909
Ofic- 1ª	10	4.374'70	1.137'70	177'21	1.859.248	398.265	2.257.513
"	11	4.468'40	1.161'80	180'97	1.899.070	406.716	2.305.786

TABLA DE RETRIBUCION PERSONAL EMPLEADO AÑO 1.992

ZONA	PUNTOS	MENSUAL S. BASE + COMP. VAL.	ANUAL S. BASE + C. V. x 14 Pagas	MENSUAL PLUS JORN.PARTIDA	ANUAL PLUS JORN.PARTIDA x 14 Pagas	POTENCIAL ANUAL
1	135	128.948	1.805.272	1.216	17.024	1.822.296
2	145	132.354	1.852.956	1.249	17.486	1.870.442
3	155	135.757	1.900.598	1.281	17.934	1.918.532
4	165	139.149	1.948.086	1.313	18.382	1.966.468
5	175	142.553	1.995.742	1.345	18.830	2.014.572
6	185	145.958	2.043.412	1.377	19.278	2.062.690
7	195	149.358	2.091.012	1.409	19.726	2.110.738
8	205	152.757	2.138.598	1.441	20.174	2.158.772
9	215	156.158	2.186.212	1.473	20.622	2.206.834
10	225	159.565	2.233.910	1.505	21.070	2.254.980
11	235	162.960	2.281.440	1.537	21.518	2.302.958
12	245	167.915	2.350.810	1.584	22.176	2.372.986
13	255	173.168	2.424.352	1.634	22.876	2.447.228
14	265	178.267	2.495.738	1.682	23.548	2.519.286
15	275	183.374	2.567.236	1.730	24.220	2.591.456
16	285	188.479	2.638.706	1.778	24.892	2.663.598
17	295	193.577	2.710.078	1.826	25.564	2.735.642
S/Z		206.596	2.892.344	1.949	27.286	2.919.630

TABLA VALOR HORA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PERSONAL EMPLEADO AÑO 1.992

ZONA	PORCENTAJE RENDTO. MEDIO TRABAJADORES DIRECTOS				
	101	102	103	104	105
	0'152 %	0'304 %	0'456 %	0'608 %	0'76 %
1	1'44	2'87	4'31	5'76	7'19
2	1'47	2'95	4'43	5'90	7'38
3	1'52	3'03	4'54	6'05	7'57
4	1'55	3'11	4'65	6'20	7'76
5	1'59	3'18	4'77	6'36	7'95
6	1'63	3'25	4'89	6'51	8'14
7	1'66	3'33	4'99	6'66	8'33
8	1'71	3'40	5'11	6'82	8'51
9	1'74	3'49	5'23	6'96	8'70
10	1'78	3'56	5'34	7'11	8'89
11	1'81	3'64	5'45	7'27	9'08
12	1'88	3'74	5'62	7'49	9'36
13	1'93	3'86	5'79	7'73	9'66
14	1'99	3'97	5'97	7'95	9'94
15	2'05	4'09	6'14	8'18	10'22
16	2'10	4'21	6'31	8'41	10'50
17	2'16	4'31	6'48	8'64	10'79
S/Z	2'30	4'61	6'91	9'21	11'52

PRIMA ESPECIAL DE COLABORACION AÑO 1.992 - PERSONAL EMPLEADO

ZONA	POTENCIAL ANUAL SUELDO VALORACION + PLUS JORNADA PARTIDA AL 31-12-91	IMPORTE ANUAL 0'75 %
1	1.719.074	12.893
2	1.764.476	13.234
3	1.809.864	13.574
4	1.855.084	13.913
5	1.900.458	14.253
6	1.945.846	14.594
7	1.991.178	14.934
8	2.036.482	15.274
9	2.081.828	15.614
10	2.127.244	15.954
11	2.172.520	16.294
12	2.238.558	16.789
13	2.308.600	17.314
14	2.376.570	17.824
15	2.444.652	18.335
16	2.512.720	18.845
17	2.580.690	19.355
S/Z	2.754.248	20.657

PRIMA ESPECIAL DE COLABORACION AÑO 1.992 - PERSONAL OBRERO

ZONA	POTENCIAL ANUAL SALARIO VALORACION + PRIMA A RDTO. 105 AL 31-12-91	IMPORTE ANUAL 0'75 %
1	1.956.460	14.673
2	1.994.032	14.955
3	2.009.748	15.073
4	2.024.929	15.187
5	2.040.154	15.301
6	2.072.993	15.547
7	2.101.090	15.758
8	2.101.276	15.760
9	2.139.803	16.049
10	2.204.887	16.537
11	2.252.004	16.890

CLAVE	CAUSA DE LA LICENCIA	DURACION MAXIMA	RETRIBUCION		JUSTIFICACION NECESARIA
			S.BASE + C.V.	PRIMA	
1	MATRIMONIO DEL TRABAJADOR	15 dias naturales.	SI	SI	Libro de familia o certificado del juzgado.
2	NACIMIENTO HIJO	2 dias laborables ó 4 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	Libro de familia o certificado del juzgado.
3	ENFERMEDAD GRAVE PARIENTES: HASTA 1º GRADO CON. O AFINID. EN CASO 2º GRADO CONSANGUIN.	2 dias naturales ampliables a 4 en caso de desplazamiento.	SI SI	SI NO	Certificado o documento que acredite la gravedad y parentesco.
4	FALLEC. PARIENTES: HASTA 1º GRADO CONSANG. O AFINIDAD. EN CASO 2º GRADO CONSANGUIN. EN CASO 2º GRADO DE AFINIDAD.	3 dias naturales ampliables a 4 en caso de desplazamiento.	SI SI SI	SI SI NO	Certificado o documento que acredite el fallecimiento y parentesco.
5	MATRIMONIO HIJOS, PADRES O HERMANOS	2 dias naturales.	SI	NO	Certif. o documento acreditando parentesco y acontecimiento.
6	TRASLADO ENSERES Y DOMICILIO.	1 dia natural.	SI	NO	Certificado serv. empadronam.
7	ENFERMEDAD Y CONSULTA MEDICA: a) CONSULTA MEDICO CABECERA. b) CONSULTA ESPECIALISTA. c) ENFERMEDAD CON BAJA.	3 horas dia sin límite año. 3 horas dia sin límite año. Podrá ampliarse siempre que se justifique documentalente ocupación y horario. 3 primeros dias.	SI SI	SI SI	Certificado médico. Certificado médico. Parte de baja, confirm. y alta.
8	ACCIDENTES DE TRABAJO: a) ACCIDENTE. b) REVISIONES MEDICAS COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO.	Dia del accidente. Resto. Tiempo necesario.	SI Sal. indemniz.	SI SI	Certificado médico Mapfre. Sal. indemniz.
9	CARGOS SINDICALES	Lo establecido legalmente en nuestro Convenio.	SI	SI	El que proceda.
10	DEBER INEXCUSABLE DE CARACTER PUBLICO: a) ELECCIONES. b) TRIBUNALES ORDINARIOS 1) TESTIGOS 2) DEMANDANTE 3) DEMANDADO. c) JUZGADO DE LO SOCIAL 1) TESTIGOS 2) DEMANDANTE (Si gana la demanda) (Si pierde la demanda)	Lo establecido legalmente Tiempo necesario. Tiempo necesario. Tiempo necesario. Tiempo necesario. Tiempo necesario. Tiempo necesario.	SI SI NO NO	SI SI NO	Certificado de mesa electoral. Citación y certificado asistencia especificando tiempo. Citación. Citación. Citación y certificado de asistencia especificando tiempo.
11	EXAMENES	Tiempo necesario coincidente con horario trabajo.	SI	SI	Certificado asistencia horario duración.
12	ALUMBRAMIENTO	16 semanas distribuidas a opción de la trabajadora.	Sal. indemniz.		Parte de baja médica.
13	LACTANCIA	Reducción de 1/2 hora de jornada o 1 hora ausencia	SI	SI	Libro de Familia.
14	SEPELIOS PARIENTES TRABAJADORES 1º GRADO CONSANGUINIDAD. Un trabajador por cada Sección y dos por la del afectado.	Tiempo necesario.	SI	NO	

OBSERVACIONES:

1º) Se considerarán como desplazamientos, más de 200 Kms. en cada viaje de ida y vuelta.

2º) En caso de operación de amigdalitis, vegetaciones o fimosis de hijos, la licencia será de 1 día natural, salvo complicaciones justificadas que será de dos días.

3º) En todo lo no previsto en este cuadro, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

CALENDARIO LABORAL AÑO 1.992

ENERO								FEBRERO								MARZO							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
1		1	2	3	4	5	5						1	2	9	2	3	4	5	6	7	8	
2	6	7	8	9	10	11	12	6	3	4	5	6	7	8	9	10	9	10	11	12	13	14	15
3	13	14	15	16	17	18	19	7	10	11	12	13	14	15	16	11	16	17	18	19	20	21	22
4	20	21	22	23	24	25	26	8	17	18	19	20	21	22	23	12	23	24	25	26	27	28	29
5	27	28	29	30	31			9	24	25	26	27	28	29	1	13	30	31					
ABRIL								MAYO								JUNIO							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
14			1	2	3	4	5	18				1	2	3	22	1	2	3	4	5	6	7	
15	6	7	8	9	10	11	12	19	4	5	6	7	8	9	10	23	8	9	10	11	12	13	14
16	13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	24	15	16	17	18	19	20	21
17	20	21	22	23	24	25	26	21	18	19	20	21	22	23	24	25	22	23	24	25	26	27	28
18	27	28	29	30				22	25	26	27	28	29	30	31	26	29	30					
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
27			1	2	3	4	5	31					1	2	36	31	1	2	3	4	5	6	
28	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	37	7	8	9	10	11	12	13
29	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	38	14	15	16	17	18	19	20
30	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	39	21	22	23	24	25	26	27
31	27	28	29	30	31			35	24	25	26	27	28	29	30	40	28	29	30				
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
40			1	2	3	4	44	2	3	4	5	6	7	8	49		1	2	3	4	5	6	
41	5	6	7	8	9	10	11	45	9	10	11	12	13	14	15	50	7	8	9	10	11	12	13
42	12	13	14	15	16	17	18	46	16	17	18	19	20	21	22	51	14	15	16	17	18	19	20
43	19	20	21	22	23	24	25	47	23	24	25	26	27	28	29	52	21	22	23	24	25	26	27
44	26	27	28	29	30	31	1	48	30							53	28	29	30	31			

DISTRIBUCION

DIAS NATURALES AÑO:		366
DOMINGOS:		47
FIESTAS:		13
SABADOS:		48
PUENTES:		12
VACACIONES:		30

TOTAL DIAS DE TRABAJO: 216

CUADRO HORARIOS 1.992

DISTRIBUCION	DIAS LAB.	HORAS DIA	HORAS EFECTIVAS	HORARIO DE PRESENCIA	PAUSA PARA BOCADILLO
JORNADA CONTINUADA					
2 Enero al 25 Octubre	176	8,11	1.440,16	6'49 a 15'10	9'30 a 9'40
26 Octubre al 22 Diciembre	39	8,05	315'15	6'50 a 15'05	9'30 a 9'40
23 de Diciembre - Jorn. Esp.	1	3,59	3'59	6'50 a 10'49	Sin Pausa
	216		1.759'30		
DOBLE TURNO					
2 Enero al 25 Octubre 1º Turno-Mañana 2º Turno-Tarde	176	8,11	1.440'16	5'49 a 14'10 13'59 a 22'20	9'30 a 9'40 18'45 a 18'55
26 Octubre al 22 Diciembre 1º Turno-Mañana 2º Turno-Tarde	39	8,05	315,15	5'55 a 14'10 14,00 a 22'15	9'30 a 9'40 18'45 a 18'55
23 Diciembre - Jorn. Esp. 1º Turno-Mañana 2º Turno-Tarde	1	3,59	3,59	5'55 a 9'54 9'54 a 13'53	Sin Pausa Sin Pausa
	216		1.759'30		
TRIPLE TURNO					
2 Enero a 23 Diciembre 1º Turno-Mañana 2º Turno-Tarde 3º Turno-Noche	216	7,50	1.692,-	6 a 14 14 a 22 22 a 6	9'30 a 9'40 18'45 a 18'55 10 min. s/hora
	216		1.692,-		
JORNADA PARTIDA					
2 Enero al 7 Junio	104	8,30	884,-	8'00 a 13'30 14'15 a 17'15	Comida 45 min.
8 Junio al 20 Septiembre	48	7,-	336,0	7'30 a 14'30	Sin pausa
21 Septiembre al 22 Diciembre	63	8,30	535,30	8'00 a 13'30 14'15 a 17'15	Comida 45 min.
23 Diciembre	1	4,-	4,-	8'00 a 12,00	Sin pausa
	216		1.759'30		

JORNADA PARTIDA:

La pausa de la comida podrá ampliarse hasta 1 h 45 min. (13,30 - 14,45) prologándose la jornada hasta las 17,45 horas.

CAMBIOS DE JORNADA:

Los cambios que se produzcan dentro del año, por necesidades de trabajo se consideran, desde ese momento, con los mismos derechos y obligaciones que el personal de igual jornada.

VACACIONES:

Las vacaciones podrán cambiarse de acuerdo con la Ordenanza Laboral.