

Electricista: Es el operario capacitado en todas operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar y reparar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y demás aparatos eléctricos. Hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador. Montar, revisar y reparar equipos de alimentación.

ANEXO V

Plan de pensiones.—Acordada por ambas partes, la adecuación del plan previsional a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Ley 8/1987, de 8 de junio), la compañía se obliga a mantener en vigor el plan de pensiones establecido.

ANEXO VI

Contrataciones de personal.—Durante la vigencia del Convenio Colectivo 1990-91-92 se contrataron tres personas en Procesos como incremento de cobertura. Esta contratación no incrementará el índice 1,1368 en futuras contrataciones ni será absorbida por la empresa, por no ser contratación a cuenta de posteriores necesidades de nuevas coberturas (creación de nuevos puestos x 1,1368).

5619

RESOLUCION de 7 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Nicolás Correa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Nicolás Correa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009282 que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 1994, 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 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 7 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE LA EMPRESA «NICOLAS CORREA, SOCIEDAD ANONIMA», AÑOS 1994, 1995 Y 1996

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Nicolás Correa, Sociedad Anónima» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas legales.

Artículo 2. Ambito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en «Nicolás Correa, Sociedad Anónima».

Artículo 3. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará tanto al centro de trabajo sito en Burgos como al centro de trabajo de Madrid.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa por cualquiera

de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tática de un año.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1994 y durará hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

Las horas de trabajo efectivo serán mil setecientos noventa anuales. Para el personal de turno a relevo, considerando la jornada de trabajo la misma que la de turno normal (mil setecientos noventa horas anuales), el cuarto de hora de descanso será trabajo efectivo.

La fijación del calendario laboral se realizará entre la Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario oficial y de acuerdo con las siguientes normas:

a) Jornada continuada: A excepción de los de turno, su duración será la que permite el calendario laboral, partiendo de la base de que la jornada de los días laborables en turno normal será de nueve horas.

b) Renuncia del descanso correspondiente a la jornada continuada por el personal a turno normal, que abarca desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

c) En el supuesto de que, por Ley, se produzca una reducción del número de horas en cómputo anual, se deberá mantener el poder adquisitivo del valor de la prima.

Si al final del año o durante éste, el total de horas recuperadas es superior o inferior al previsto por causas de bajas de enfermedad o accidente, cambios de puesto de trabajo, baja voluntaria, despido u otras causas cualesquiera no será tenido en cuenta para su abono o reducción.

Artículo 7. Salarios.

Este año 1994 no habrá incremento salarial y se realizarán, como consecuencia de la delicadísima situación de tesorería por la que atraviesa la empresa que le ha llevado a la suspensión de pagos, únicamente doce pagas correspondientes a cada uno de los meses naturales del año; se produce así en el ejercicio actual la renuncia expresa al cobro de las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad.

En compensación, se ha llegado al siguiente acuerdo:

A) En el año 1995, se abonarán las catorce pagas en las cuales están incluidas las dos extraordinarias de verano y Navidad.

B) En el año 1996, se abonarán quince pagas, que son las doce normales del año más las extraordinarias de verano y Navidad y una más adicional que se abonará en el mes de enero de 1996, calculada en base a los salarios que correspondan al año 1995.

C) En el año 1997 se abonarán quince pagas que serán las doce normales del año más las extraordinarias de verano y Navidad y una más adicional que se abonará en el mes de enero de 1997, calculada en base a los salarios que correspondan al año 1996.

A todos los efectos se considerarán estas pagas adicionales como gasto del ejercicio en el cual se hagan efectivas, es decir en los años 1996 y 1997.

En 1995 se aumentarán los salarios, con efecto retroactivo al 1 de enero, el 50 por 100 del IPC real que oficialmente se declare.

Si la empresa realizara un ejercicio equilibrado o las pérdidas netas no superaran los 15.000.000 de pesetas, el incremento salarial sería del 100 por 100 del IPC registrado.

En el supuesto de que se produjera en dicho ejercicio un beneficio neto superior a 75.000.000 de pesetas se aumentaría el 15 por 100 del IPC real.

En el año 1996 se aumentarán los salarios, con efecto retroactivo al 1 de enero, el 50 por 100 del IPC real que oficialmente se declare.

Si la empresa realizara un ejercicio equilibrado o las pérdidas netas no superaran los 15.000.000 de pesetas, el incremento salarial sería del 100 por 100 del IPC registrado.

En el supuesto de que se produjera en dicho ejercicio un beneficio neto superior a 75.000.000 de pesetas se aumentaría el 15 por 100 del IPC real.

Las personas que se incorporen a la empresa durante los años 1995, 1996 y 1997 no tendrán derecho a percibir ninguna paga adicional.

La tabla salarial se incluye como anexo al presente Convenio.

Tanto salarios base de operarios como empleados quedan fijados en la tabla salarial que se incluye como anexo I al presente Convenio para

los años 1994 y 1996, se modificarán según el resultado del artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 8. *Productividad.*

a) Regulación:

I. Los salarios que se establecen en la tabla anexa al presente Convenio, corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción exigida y la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal, el 100 por 100 del Servicio Nacional de Productividad y sus equivalencias en otros sistemas.

Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 por 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalencias en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible o normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo exigible o normal es facultad de la Dirección, oído el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, de la Dirección Provincial de Trabajo, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estimen necesarios a tal efecto.

b) Sanciones:

I. Cuando el rendimiento sea inferior a 100 por 100 se considerará como falta leve, si se produce en tres días consecutivos, o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales.

La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento inferior al mínimo exigible se considerará como falta muy grave.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones, se acogerá a lo establecido en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

II. Antes de aplicarse dichas sanciones, los afectados podrán ser sometidos a reconocimiento médico, si éste es su deseo. Una vez obtenido el dictamen médico, la Dirección adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho de reconocer al interesado por un Médico nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable.

Toda sanción, antes de ser impuesta, deberá ser comunicada al Comité para su aprobación o repulsa, no vinculante.

Será de especial aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, en los casos de incapacidad por accidente o enfermedad.

c) Calidad: Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos productivos lo estén dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma escrita o establecida por el uso pero que, en cualquiera de los casos, lo sean de una manera clara y cierta.

d) Sanciones por calidad: Se actuará de la siguiente forma:

Rechazos.—El tiempo de la operación en la que se rechaza la pieza, multiplicado por el número de piezas rechazadas, se valorará al 130 por 100 y, el citado importe, se descontará al final de mes de la nómina del operario.

Es decir, de esta forma no influirá en el rendimiento del operario y, en vez de no pagársele la pieza mal hecha, se le abonará el rendimiento obtenido ese día y se le descontará a final de mes a rendimiento 130 por 100.

Repasos.—Siempre que sea posible, el repaso será realizado por el mismo operario, corriendo a su cargo el tiempo que en esta labor emplee.

En caso de que no sea posible que el repaso sea hecho por el mismo operario, se actuará de la misma forma que en rechazos, sobre el tiempo utilizado para el repaso.

Estas sanciones se notificarán al interesado, dando a conocer el valor de las mismas por escrito y acuse de recibo en el plazo de veinte días, quedando una copia en poder del interesado. Si esto no se lleva a efecto, la sanción quedará sin validez.

Artículo 9. *Tiempos de espera o paro.*

Tendrán el carácter de tiempos de espera o paro todos aquellos en que el trabajador tenga que permanecer inactivo, sea cual fuere la causa de ello, salvo los de fuerza mayor contemplados en la Ley.

Por el tiempo que permanezca inactivo, se abonará una prima equivalente al 89,64 por 100 de 140 del rendimiento del grupo a que pertenezca.

Si la empresa lo considera oportuno, le podrá ofrecer otro puesto de trabajo de la siguiente forma:

a) Si en el puesto que se le ofrece se cobra a prima indirecta, el trabajador percibirá la citada prima.

b) Si el puesto que se le ofrece tiene tiempos, se le aplicarán los tiempos de adaptación señalados en el artículo 11 de este Convenio y se le abonará la prima de acuerdo al grupo que tenga el nuevo puesto de trabajo.

En caso de no obtener prima en este nuevo puesto de trabajo, se le abonará el 89,64 por 100 de la media obtenida en el mes anterior en las horas trabajadas a control.

c) Si el trabajador se negara al cambio de puesto de trabajo, podrá hacer simultáneamente al Comité de Empresa la reclamación que crea oportuna.

Artículo 10. *Tiempos a no control.*

Se considerarán tiempos a no control aquellos en que el trabajo que se realiza no está medido y, por lo tanto, no tienen tiempo asignado.

En estos casos, se abonará una prima equivalente al 75 por 100 de la media de lo que hubiera cobrado en el mes anterior en las horas trabajadas a control.

Aunque la media fuera superior al 140 por 100, solamente cobrará el 140 por 100.

En lo que a la Sección de Rasqueta se refiere y cuando trabajen en otra sección, se considerará el 140 por 100 como rendimiento del mes anterior sobre el grupo de prima siguiente:

Oficial 1.ª: Grupo 2.º
Oficial 2.ª: Grupo 3.º
Oficial 3.ª: Grupo 4.º
Especialista: Grupo 5.º

Se cobrará de distinta forma en los siguientes casos:

Reparaciones de clientes: A la media con el tope 140 por 100.
Prototipos: A la media con el tope 140 por 100.
Ruidos: Al 132 por 100.

Cualquier otra norma que anteriormente estuviera en vigor, queda anulada a partir de la vigencia de este Convenio.

Artículo 11. *Tiempos de adaptación a trabajos no controlados.*

Cuando, por necesidades de empresa, sea necesario que un operario realice un trabajo distinto al habitual, se le concederá un suplemento de tiempo por adaptación, con lo cual cobrará dicho trabajo a control.

Consideramos dos casos:

1. Adaptación dentro del mismo grupo de máquina o trabajos:

Cepillo	Cepillo	= 1 día	a 1.20
Paralelo	Paralelo	= 4 días	a 1.20
Paralelo	Automático	= 2 semanas	a 1.50
		= 2 semanas	a 1.20
Automático	Paralelo	= 2 semanas	a 1.20
Revólver	Paralelo	= 2 semanas	a 1.20
Paralelo	VDF	= 1 semana	a 1.50

Torneado	Paralelo	CNC	= 2 semanas	a 1.20
			= 4 semanas	media mes ant.
Fresadoras	Universal	Universal	= 4 semanas	a 1.20
	Universal	Bancada	= 4 días	a 1.20
Mecanizado	Mandrinado vertical y horizontal	C. Mecanizado	= 3 semanas	a 1.20
			= 4 semanas	media mes ant.
Taladros	Radial	Radial	= 4 semanas	a 1.20
	Radial	Sensitivo	= 1 semana	a 1.20
Rectificadora	Bancada	Bancada	= 1 semana	a 1.20
	Exterior	Exterior	= 4 semanas	a 1.20
	Exterior	Interior	= 1 semana	a 1.20
	Interior	Interior	= 4 semanas	a 1.20
	Grupo Montaje		= 2 semanas	a 1.20
			= 1 pieza	a 1.50
			= 1 pieza	a 1.20
	Terminaciones de MO		= 2 piezas	media mes ant.
			= 5 piezas	a 1.50
			= 5 piezas	a 1.20
	Dpto. Eléctrico	Montaje Eléctrico	= 2 piezas	a 1.20

Montaje:

1. Como norma general se dará adaptación de primera pieza al 1.50 y la segunda al 1.20.
2. En el montaje de la A-25, por ser tiempos largos, se dará primera pieza al 1.30 y segunda al 1.20.
3. Adaptación de un grupo de trabajo a otro:

Como norma general, se le darán los siguientes períodos:

Un período de tiempo a la media.

Un período de tiempo con un coeficiente.

Un período de tiempo con un coeficiente menor.

Aquí no se pueden dar normas fijas puesto que depende del operario, del tipo de trabajo que haya estado realizando y del tipo de trabajo al que vaya.

Tanto en el caso primero como en el segundo, se entiende que, una vez realizado el período de adaptación, el operario puede cambiar ya de

trabajo sin límite de tiempo. No obstante, y dependiendo del tiempo que haya transcurrido y de la adaptación del operario, se le podrá conceder una pieza de 1.20.

Si el cambio se realiza por necesidad de la empresa, se respetará el salario base y el grupo de prima. Si el cambio es por cualquier otra circunstancia (paro, avería, etc.), se respetará el salario base pero el grupo de prima será el del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 12. Prima de producción.

Aprendices: Tendrán las siguientes primas por día de trabajo:

Aprendiz de diecisiete años: 275 pesetas.

Aprendiz de dieciséis años: 160 pesetas.

Operarios: Según el grupo en que se encuentre calificado el puesto de trabajo y según el rendimiento alcanzado, la prima a percibir por hora de trabajo a control se encuentra expresada en pesetas, en el cuadro que a continuación se indica:

Rto. Grupo	101	110	120	125	130	135	140	145	150	155
1.º	49,45	78,11	109,96	125,89	141,82	157,75	173,67	189,60	205,53	219,09
2.º A	43,49	72,17	104,02	119,95	135,88	151,79	167,72	183,65	199,58	213,21
2.º	37,61	66,27	98,12	114,05	129,98	145,91	161,83	177,26	193,69	207,39
3.º	25,27	53,93	85,79	101,72	117,64	133,57	149,50	165,43	181,35	195,18
4.º	23,12	49,29	78,37	92,92	107,46	122,00	136,54	151,09	165,63	178,25
5.º	14,60	39,81	67,83	81,84	95,85	109,86	123,87	137,88	151,89	164,13
6.º	9,14	33,40	60,35	73,83	87,31	100,78	114,26	127,73	141,21	153,04
7.º	2,54	22,57	44,84	55,98	67,10	78,24	89,37	100,50	111,64	121,46

Las secciones que cobran de distinta forma a la anterior, se indican a continuación:

a) Rasqueta: Se abonará la hora de trabajo asignado a cada pieza a razón de 830,84 pesetas.

Por cada una de las horas extraordinarias que se realicen en el día, se dará una gratificación de 1.694 pesetas y por las realizadas en festivo o nocturnas se darán 2.090 pesetas.

Las horas invertidas en reparación se abonarán al 80 por 100 de lo obtenido por hora trabajada a destajo.

Los ayudantes cobrarán el 90 por 100 de lo que cobra el oficial, cuando trabajen en equipo. Cuando no trabajen con un oficial, cobrarán la media del mes anterior.

b) Primas indirectas: La fórmula para hallar el rendimiento del personal indirecto es la siguiente:

$$H = \frac{HC - 50 HP}{HC} \times R'$$

siendo:

R = Rendimiento medio real de las máquinas u operario que se indique en cada caso durante el mes.

HP = Horas de parada en el mes de dichas máquinas y operarios por causas imputables a la sección (cuando sea colectiva) y operario (cuando sea individual) que perciban la prima.

La fórmula para hallar el porcentaje de horas trabajadas a cobrar a prima es la siguiente:

$$A = \frac{HC}{HT} \times 100$$

siendo:

A = Porcentaje de horas trabajadas por el operario que cobrará la prima, dentro del grupo de prima en que esté clasificado el operario.

HC = Horas trabajadas a control durante el mes, por las máquinas y operarios que se indican en cada caso.

HT = Horas trabajadas durante el mes por las máquinas y operarios que se indican en cada caso.

Esta fórmula se aplicará para las siguientes secciones:

b1) Embalajes: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta los operarios a control de montaje.

b2) Almacén: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas de montaje.

b3) Patio de materiales: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas y ligeras.

b4) Cuarto de herramientas: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas y ligeras.

b5) Hornos y chorro de arena: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas ligeras.

b6) Mantenimiento: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas y ligeras.

b7) Peones de máquinas ligeras: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas ligeras.

b7) Peones de máquinas pesadas: Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas.

c) Inspectores de calidad: Cobrarán la prima del 138 por 100 de rendimiento, dentro del grupo en que estén clasificados. Para el grupo de prima, se considerará que están a prima directa.

En contrapartida, se impondrán las siguientes sanciones:

a) Por no controlar bien la primera pieza: Sanción de 87 pesetas.

b) Por no controlar bien la segunda pieza: Sanción de 18 pesetas.

c) Por no controlar bien las piezas de las máquinas pequeñas o las que vienen del exterior: Sanción de 11 pesetas.

d) Jefe de Equipo: Una vez superado el período de prueba, cobrarán la prima en el grupo 1.º a la media del rendimiento de las personas que formen su equipo.

e) Empleados: Tendrán una gratificación mensual cada uno de ellos.

Nota: El personal que trabaje a prima indirecta no podrá cobrar nunca más del 140 por 100.

Artículo 13. Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad para todo el personal de la empresa, a excepción de los ejecutivos.

El plus se cobrará por cada día de asistencia al trabajo y será el siguiente:

	Mes — Pesetas	Día — Pesetas
Operarios:		
Oficial de 1.ª y de 2.ª	2.764	120
Oficial de 3.ª, Especialista y Peón	2.133	93
Aprendices de diecisiete y dieciséis años	1.721	75
Empleados:		
Para salarios base mayores de 170.000 pesetas.	2.570	112
Para salarios base menores de 170.000 pesetas ...	2.012	87

De este plus se descontarán las siguientes cantidades, aparte de las sanciones a que pueda haber lugar, según la derogada ordenanza para la industria siderometalúrgica:

a) Por falta de asistencia no justificada.—Se descontará el valor de un día, además de la pérdida del plus de ese día. Si la falta es de media jornada, todo se reducirá a la mitad.

b) Por falta de puntualidad.—Si el retraso es menor de diez minutos se descontarán las siguientes cantidades:

Por una falta: Medio día.

Por dos faltas: Un día y medio.

Por tres faltas: Tres días.

Por cuatro faltas: Seis días.

Por cinco faltas: Diez días.

Por seis faltas: Quince días.

Por siete faltas: Plus total del mes.

Cuando el retraso sea mayor de diez minutos, además de imponérsele la misma sanción antes indicada, deberá recuperar o se le descontará, según los casos, el tiempo que llegue tarde.

El no fichar a la entrada se considerará como falta de puntualidad menor de diez minutos.

En ningún caso las sanciones podrán ser superiores al plus total del mes.

Artículo 14. Absentismo.

Para combatir el absentismo y, en lo que a las bajas por enfermedad se refiere, se establece una prima anual para todo el personal de fábrica que consiste en lo siguiente:

Todos aquellos trabajadores que, durante el año, falten menos de cinco días laborables al trabajo, recibirán la cantidad de 10.594 pesetas.

A estos efectos, se considerarán días laborables aquellos en los que, según el calendario laboral de la empresa, haya que asistir a trabajar.

Artículo 15. Grupos de prima.

Se indican a continuación los grupos de prima en los que están incluidos los distintos puestos de trabajo:

Grupo 1.º Máquinas KB4 número 152, Waldrich número 170, Danobat número 178.

Jefe de Equipo, R-3 Gantry, CD-50 y Operarios del DE que trabajen en montaje en máquinas de c.c., ciclos y CNC.

Grupo 2.º A Mandrinadora Sacem 157.

Grupo 2.º Gurutzpe número 120, Schaudt número 172 y Granallado e Imprimación.

Oficiales de 1.ª a prima directa de MO, PI, DE y Trazo.

Oficiales de 1.ª de IN y Oficiales de 1.ª de Mantenimiento.

Oficial de 1.ª CH y Oficial de 1.ª Prototipos.

Boehringer número 110, Cepillo número 112, Centro de Torneado, Takisawa número 136, Amutio CNC número 138, Morisiekí número 139, Centro de Mecanizado TC-3 número 158, Ex-Cell-O número 159 y Oficial de 2.ª de Mantenimiento.

Fresadora FP-60 número 144, Fresadora A-25/70 número 147, CF-40, Takisawa número 151.

Grupo 3.º VDF número 130, Cazeneuve número 131, Gurutzpe número 132, Sprint número 137, Soraluze números 163 y 164, Jung número 171, Danobat número 177.

Oficial de 1.ª a prima indirecta de MO, PI, DE.

Oficial de 2.ª de Premontajes, Oficial de 2.ª a prima directa de MO, PI, DE y Trazado.

Oficiales de 2.ª de IN.

Grupo 4.º Danobat Estrías número 173, F3U-E número 141, Pfauter número 180, Brochadora número 190, Rebabado Mecánico número 230, Oficial 2.ª CH, Oficial 3.ª de Premontajes, Oficial 2.ª a prima indirecta, Oficial de 3.ª a prima directa de MO, PI, DE y Trazado.

Oficial 3.ª de IN y Oficial de 3.ª de Mantenimiento.

Grupo 5.º Sierras números 100, 101, cabezal número 127, chavetadora número 145, IBA número 165, Delisle número 175, prensa número 200, rebabadora de dientes número 201, redondeadora de engranes número 202, grabadora número 203, equilibradora número 204, enderezadora número 205, especialista c. utillaje.

Oficial de tercera a prima indirecta, especialista a prima directa de MO, PI y DE. Especialista de IN y de mantenimiento.

Grupo 6.º Especialista de prima indirecta.

Grupo 7.º Peones a prima indirecta.

Artículo 16.

En relación a las horas extraordinarias se seguirá la normativa de la Ley vigente y siempre que sean aceptadas voluntariamente por los trabajadores afectados.

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma, sea cual sea la antigüedad del que las realiza:

Categoría	Normales — Pesetas	Festivos — Pesetas	Normales 20 por 100 — Pesetas	Festiv./Noct. 30 por 100 — Pesetas
Jefe de Equipo	3.335	3.812	381	572
Oficial de primera	2.795	3.195	319	479
Oficial de segunda	2.656	3.036	304	455
Oficial de tercera	2.533	2.894	289	434
Especialista y Peón	2.419	2.765	276	415

Los sábados no se considerarán festivos a no ser que lo sean por calendario de fiestas.

Como para el cálculo de la hora extra entra el concepto de antigüedad, se ha considerado la media del personal de taller con objeto de tener un mismo valor para categoría igual al 22 por 100.

Las partes firmantes acuerdan que, aquellas personas que sobrepasen el número de horas extraordinarias marcado por la Ley (ochenta al año),

tanto en días normales como en festivos, las compensarán por el mismo tiempo libre.

Para compensar el esfuerzo realizado, las partes firmantes acuerdan una gratificación sobre el valor de la hora normal de un 20 o un 30 por 100 según los casos, dependiendo de si las horas se realizan en días laborales o festivos, respectivamente.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones quedan fijadas en treinta días naturales, cobrando dichos días como trabajados a la media obtenida por día de trabajo en los meses de abril, mayo y junio, sin tener en cuenta para este cálculo lo ganado en las horas extraordinarias. El número de horas pagadas en concepto de prima al personal de taller será de doscientas diez horas.

Este número de horas queda fijado para siempre, no guardando ninguna proporción con el número total de horas a trabajar por año.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de treinta días.

Los empleados cobrarán sobre el sueldo base de este Convenio, más gratificación y antigüedad y los operarios de taller sobre el salario base de este Convenio más antigüedad y más el 100 por 100 de la media mensual de la prima calculada sobre los tres últimos meses al rendimiento medio en cada caso, no pasando del 140 por 100.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se le abonarán las gratificaciones de julio y Navidad, prorrateando su importe por dozavas partes en relación al tiempo de servicios, para lo cual la fracción de semana o de mes, se computará como unidad completa.

Para los años 1994, 1995 y 1996 se actuará con relación a las gratificaciones extraordinarias según el artículo 7.º (Salarios).

Artículo 19. *Antigüedad.*

Sobre los sueldos base de este Convenio se abonarán en concepto de antigüedad las siguientes cantidades, según los años de pertenencia a la empresa:

- Tres años: 5 por 100.
- Seis años: 10 por 100.
- Nueve años: 14 por 100.
- Doce años: 18 por 100.
- Quince años: 22 por 100.
- Dieciocho años: 26 por 100.
- Veintiún años: 30 por 100.
- Veinticuatro años: 34 por 100.
- Veintisiete años: 38 por 100.
- Treinta años: 42 por 100.

Nota.—La antigüedad se cobrará de la siguiente forma: Todo trabajador que haya ingresado en la empresa entre el 1 de enero y el 30 de junio, empezará a cobrar el trienio desde primeros de año y el que ingrese o haya ingresado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre empezará a cobrar el trienio desde el 1 de julio.

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

Será obligatorio en todos los puestos de trabajo ir vestido con la prenda de trabajo asignada a cada uno de ellos, que son las siguientes:

- Montajes (MO y DE): Buzo gris.
- Taller: Buzo azul.
- Encargados, oficina producción y oficina de métodos y tiempos: Chaqueta y pantalón azul.
- Oficina administrativa, técnica, comercial y de personal: Chaqueta azul.
- Mujeres: Azul claro.

Se entregarán dos prendas de trabajo por año y período efectivo de servicio al personal de taller y encargados, a excepción de las secciones de mandrinadoras, fresadoras de bancada y mantenimiento que serán de tres prendas por año y la sección de cepillo que será de cuatro buzos por año de servicio efectivo.

Al resto de personal se le entregarán dos prendas por un período efectivo de servicio de cuatro años.

Al personal de portería se le asignarán dos batas, dos camisas blancas y una corbata por cada dos años efectivos de servicio.

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

Se concederá licencia retribuida con abono del salario base más antigüedad de este Convenio de empresa, sin incluir las primas de producción, siempre que los mismos sean justificados y se disfruten en el momento de producirse el hecho causante, avisando con la posible antelación en los siguientes casos:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge y dos días laborales por alumbramiento de la esposa.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos, que podrán ampliarse hasta dos días más en ambos casos cuando el operario necesite realizar un desplazamiento (de más de 50 kilómetros) desde esta ciudad para estos efectos.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos que se ampliará a dos días naturales en caso de necesitar un desplazamiento (de más de 50 kilómetros) por esta circunstancia.
- e) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- f) Cuatro horas para asistir al entierro de tíos, tanto carnales como políticos, y un día natural completo cuando tengan que desplazarse fuera de la ciudad a una distancia mínima de 50 kilómetros.

Artículo 22. *Seguro colectivo.*

Durante el año 1994 entrará en vigor el seguro colectivo de accidentes-vida y cubrirá los siguientes riesgos:

- Por fallecimiento: 1.500.000 pesetas.
- Por incapacidad profesional total y permanente o invalidez absoluta permanente: 2.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente de cualquier tipo: 3.000.000 de pesetas.

La empresa quedará exonerada de contratar el seguro y de subsidiar la indemnización cuando, por el historial médico del trabajador concreto, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza no se haga cargo de alguna de las coberturas.

Esta cláusula afectará a todas las personas que se hayan dado de alta en esta empresa a partir del 1 de enero de 1991.

La empresa se obliga a informar al Comité, con quince días de antelación, del vencimiento de la póliza y a justificar posteriormente el pago de la prima correspondiente.

Artículo 23. *Seguro particular de accidentes y enfermedad.*

La empresa colaborará mensualmente a este seguro con el 50 por 100 de la cantidad que coticen los empleados y operarios en dicho mes.

Artículo 24. *Tablón de anuncios.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa y en lugar bien visible y que no perturbe la organización productiva, un tablón de anuncios donde libremente se podrá incluir lo que se quiera siempre que quede patente su autoría.

Secciones sindicales: Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos de carácter sindical 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 de los trabajadores. Todos los avisos que se expongan deberán comunicarse a la empresa con antelación.

En caso de disconformidad por parte de la empresa, se celebrará una reunión con el Comité para decidir la procedencia o improcedencia de su colocación y la responsabilidad de la misma.

Artículo 25. *Confeción de hojas de trabajo.*

Al personal que trabaje a prima directa se le concederá el siguiente tiempo para confeccionar las hojas de trabajo, aunque no trabaje todo el día a prima:

- Diez minutos: Trazo, tornos, fresadoras de consola, taladros pequeños, rectificadora de exteriores e interiores, rebabado de mecanizado y fundido, picerío de pintura, premontajes y brochadora.
- Cinco minutos: Resto de secciones a prima.

Las hojas de trabajo se entregarán al encargado correspondiente al final de cada jornada.

Por exigencias de la informatización de la empresa se modificará sustancialmente el formato, eliminando prácticamente las anotaciones que se realizan actualmente. En el momento de implantar el nuevo sistema se discutirá con el Comité.

Artículo 26.

Las cuotas por Seguridad Social, Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas y todas aquellas que se originen en el futuro correrán a cuenta del personal en la cuantía que marque la Ley.

Artículo 27. *Aumentos de categoría por antigüedad y ascensos.*

En aquellos casos en que el auxiliar lleve más de cinco años en la empresa, se le aumentará su salario base al de la categoría superior, sin detrimento de su incentivo, siempre que no exista la vacante correspondiente.

La Dirección de la empresa estudiará a primeros de año e informará al Comité de aquellos puestos que pudieran ser objeto del examen correspondiente para su ascenso de categoría.

Este acceso será a criterio e informe de sus superiores o bien por examen, si la Dirección de la empresa lo considera oportuno.

Artículo 28. *Sanciones por rotura de herramientas.*

Quedan suprimidas las sanciones de Haber, debiendo sustituirse por suspensión de empleo y sueldo según establezca la normativa vigente.

Artículo 29. *Rendimientos.*

Como compensación a las mejoras pactadas en este Convenio, la representación de los trabajadores, en nombre de su representado, se compromete y obliga a poner el máximo interés en las funciones propias de cada puesto de trabajo, como medio fundamental para que las condiciones acordadas sean una medida positiva en las relaciones laborales del trabajador con la empresa, en el presente y futuro.

Artículo 30. *Accidentes traumáticos y enfermedades profesionales.*

En todos aquellos casos en que la baja sea superior a un mes, la empresa abonará la diferencia entre lo que cobren por la Mutua Patronal y lo que hubieran cobrado en horas normales trabajando en fábrica, siempre que el trabajador afectado esté dado de alta en la empresa y no supere dieciocho meses de baja por incapacidad laboral transitoria.

Este abono se realizará desde el primer día de baja.

Artículo 31. *Tóxico de pintura.*

El pago de este tóxico se abonará de la siguiente forma:

1. Hasta media hora diaria de permanencia en cabina no se cobrará el tóxico.

2. Cuando se pinte fuera de las instalaciones de PI, y si se supera la media hora, se abonará el tóxico a razón de 251 pesetas la hora de permanencia, sea cual sea la categoría del operario.

3. La cuantía mensual que se cobre por este sistema no podrá ser nunca inferior a la que se cobraría aplicando el artículo 77 de la derogada Ordenanza.

Dado el interés en evitar la toxicidad, la empresa ha realizado unas nuevas instalaciones donde, una vez se encuentren en su óptimo funcionamiento, el Gabinete de Seguridad e Higiene realizará los estudios necesarios para comprobar la posible eliminación de toxicidad en este Departamento.

Artículo 32. *Asambleas.*

Se dará permiso al personal de turno que se encuentre trabajando en el momento de la asamblea, para asistir a ella, con un máximo de tres asambleas por año, hasta que finalice la misma.

Artículo 33. *Nocturnidad y turnicidad.*

Todos los operarios que trabajen de noche durante cinco o más días consecutivos cobrarán el 35 por 100 del salario base correspondiente a los sábados y domingos. Si hay algún festivo en medio de los cinco días, también se abonará el sábado, domingo y puente.

Se entiende por nocturnidad las horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En el supuesto de que se trabajasen menos de cinco días, se cobraría el 35 por 100 del salario base de las noches trabajadas.

Las personas que trabajen a relevo normalmente, cuando trabajen de noche, también cobrarán el 35 por 100 anteriormente citado correspondiente a los sábados, domingos y puentes.

Turnicidad.—Si por necesidades de la empresa (pedidos, averías, etc.) el personal que trabaja a turno normal pasa de forma provisional a turno de relevo, es decir, de trabajar de nueve horas en horario partido a trabajar ocho horas en horario de seis a catorce, catorce a veintidós o veintidós a seis horas, el citado personal no deberá sufrir disminución en su incentivo. Esto significa que, al trabajar nueve horas, cobra el incentivo de esas nueve horas, y, por lo citado anteriormente, al trabajar ocho horas a relevo provisional, cobraría nueve horas de incentivo como lo haría estando a turno partido o normal.

Dadas la características de pago de la Sección de Rasqueta, en este Departamento cobrarán la parte proporcional del salario base que corresponda a esa hora que no trabajan.

Artículo 34. *Fondo social.*

El Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección, distribuirá entre los apartados que a continuación se detallan la cantidad de 3.698.486 pesetas en beneficio de los trabajadores de «Nicolás Correa, Sociedad Anónima».

La empresa realizará el abono de este importe en tres veces, finalizando en la primera quincena de octubre.

Becas, paquete de Navidad, vino español, fútbol, mus y economía, etc.

Artículo 35. *Autobús.*

La empresa abonará el 100 por 100 del costo del autobús que se emplea en el traslado de los trabajadores a turno normal y relevo.

Artículo 36. *Bodas de plata del trabajador en la empresa.*

A todo trabajador de «Nicolás Correa, Sociedad Anónima», que cumpla veinticinco años de servicio en la empresa, se le entregará el importe de una mensualidad de su salario real, bien en metálico o en un obsequio, de acuerdo con lo que estime oportuno el productor que cumpla las mencionadas bodas de plata.

Artículo 37.

Las condiciones totales que se establecen en el presente Convenio no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 38. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones pactadas en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales y por cualquier otra causa.

De la misma manera serán absorbibles los aumentos y mejoras de cualquier clase que se impongan por disposiciones legales, siempre que las condiciones totales en cómputo anual de este Convenio, sean superiores a las que resulten de aplicar las mejoras legales, también consideradas en cómputo anual.

Artículo 39. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicar ni interpretar de forma parcial o aislada ninguna de ellas.

Artículo 40. *Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión que, en caso necesario, solicitará el asesoramiento jurídico de la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 41.

Mientras existan personas con contrato temporal y se realicen horas extras en el departamento a que pertenecen, se prorrogarán (según el modelo) los citados contratos de trabajo hasta su límite, si el número de horas extraordinarias supera al establecido en el cómputo total del departamento.

Artículo 42. *Baja por enfermedad común.*

En aquellos casos en que la baja por enfermedad común sea superior a los ciento veinte días (es decir, desde el día ciento veintiuno) e ininterrumpidos de duración, la empresa abonará desde el primer día la diferencia entre lo que cobre por la Seguridad Social y el 90 por 100 de la base de cotización.

Quedan excluidos del derecho a este complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riñas o drogadicción que causen derecho a indemnizaciones o subsidio.

Este complemento lo cobrará siempre que el afectado esté dado de alta en la empresa y no supere dieciocho meses por la incapacidad laboral transitoria.

Control y seguimiento.—Toda persona en situación de baja considerada como enfermedad común, quedará obligada a aceptar las medidas de control y seguimiento que en cada momento pueda establecer la Comisión creada al efecto entre la empresa, los representantes del Comité y el servicio médico, los cuales analizarán las posibles irregularidades que pudieran existir como consecuencia de este artículo.

En caso de que la persona afectada no acepte las medidas que se establezcan, perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la empresa, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le correspondan con cargo a la Seguridad Social.

Artículo 43.

Para todo lo que no esté reflejado en el Convenio de empresa, nos acogeremos a la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

**CONVENIO DE LA EMPRESA «NICOLAS CORREA,
SOCIEDAD ANONIMA» PARA 1994**

ANEXO I

	Pesetas
<i>Personal de Taller</i>	
Jefe de Equipo/Montador-demostrador	6.317
Oficial de primera	5.264
Oficial de segunda	5.002
Oficial de tercera	4.786
Especialista	4.575
Peón	4.462
Aprendiz de diecisiete años	3.680
Aprendiz de dieciséis años	3.505
<i>Personal Subalterno</i>	
Almacenero	166.456
Chófer de turismo	168.305
Portero	150.843
Telefonista	157.711
Mujeres de limpieza (jornada tres horas)	61.461
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de segunda	207.237
Secretaria de Dirección	186.270
Oficial de primera	186.270
Oficial de segunda	172.545
Auxiliar	156.732
<i>Personal Técnico</i>	
a) Técnicos no titulados:	
Técnicos de taller:	
Jefe de Taller	112.405 a 214.930

		Pesetas
Maestro de Taller	99.914 a	186.914
Encargado		185.212
Técnicos de Oficina:		
Delineante Proyectista		210.695
Delineante de primera		186.270
Delineante de segunda		172.545
Auxiliar		156.732
Reproductor y archivador de planos		148.377
Técnicos de Oficina de Organización:		
Jefe de primera	112.405 a	221.521
Jefe de segunda	99.914 a	207.237
Técnico de primera		186.270
Técnico de segunda		172.545
Auxiliar		156.732
b) Técnicos titulados:		
Director Gerente	132.016 a	335.690
Ingenieros y Licenciados	132.016 a	305.651
Peritos e Ingenieros Técnicos	112.405 a	281.517
Maestros Industriales	99.914 a	194.064
Trabajadores menores de dieciocho años:		
Aspirante y Botones de diecisiete años		117.629
Aspirante y Botones de dieciséis años		112.613
Servicio Médico:		
Médico de Empresa (jornada incompleta)		103.682
Practicante (ATS)		70.288

ANEXO II

	Pesetas
<i>Personal de Taller</i>	
Jefe de Equipo/Montador-demostrador	2.684.725
Oficial de primera	2.237.200
Oficial de segunda	2.125.850
Oficial de tercera	2.034.050
Especialista	1.944.375
Peón	1.896.350
Aprendiz de diecisiete años	1.564.000
Aprendiz de dieciséis años	1.489.625
<i>Personal Subalterno</i>	
Almacenero	2.330.384
Chófer de turismo	2.356.270
Portero	2.111.802
Telefonista	2.207.954
Mujeres de limpieza (jornada tres horas)	860.454
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de segunda	2.901.318
Secretaria de Dirección	2.607.780
Oficial de primera	2.607.780
Oficial de segunda	2.415.630
Auxiliar	2.194.248
<i>Personal Técnico</i>	
a) Técnicos no titulados:	
Técnicos de taller:	
Jefe de Taller	1.573.670 a 3.009.020
Maestro de Taller	1.398.796 a 2.616.796
Encargado	2.592.968

	Pesetas
Técnicos de Oficina:	
Delineante Proyectista	2.949.730
Delineante de primera	2.607.780
Delineante de segunda	2.415.630
Auxiliar	2.194.248
Reproductor y archivador de planos	2.077.278

Técnicos de Oficina de Organización:	
Jefe de primera	1.573.670 a 3.101.294
Jefe de segunda	1.398.796 a 2.901.318
Técnico de primera	2.607.780
Técnico de segunda	2.415.630
Auxiliar	2.194.248

b) Técnicos titulados:	
Director Gerente	1.848.224 a 4.699.660
Ingenieros y Licenciados	1.848.224 a 4.279.114
Peritos e Ingenieros Técnicos	1.573.670 a 3.941.238
Maestros Industriales	1.398.796 a 2.716.896

Trabajadores menores de dieciocho años:	
Aspirante y Botones de diecisiete años	1.646.806
Aspirante y Botones de dieciséis años	1.576.582

Servicio Médico:	
Médico de Empresa (jornada incompleta)	1.451.548
Practicante (ATS)	984.032

5620 RESOLUCION de 10 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo estatal para el comercio al por mayor de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos para 1993-96.

Visto el texto del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo estatal para el comercio al por mayor de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos para 1993-96 (número de código: 9901095), que fue suscrito con fecha 25 de enero de 1995, de una parte, por la Federación de Mayoristas de Droguería, Perfumería y Anexos (Amiex, Fedequim y Perdrofe), en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del acta de revisión salarial de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 10 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA SESION EXTRAORDINARIA DE LA COMISION MIXTA DEL CONVENIO ESTATAL PARA EL COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS PARA 1993-96

En Madrid, siendo a las once horas del día 25 de enero de 1995, se reúnen en los locales de la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos, sitos en la calle Claudio Coello, número 76, de una parte, los centrales sindicales CC.OO. y UGT, y de otra, los representantes de la Federación de Mayoristas de Droguería, Perfumería y Anexos Amiex, Fedequim y Perdrofe, como partes firmantes del Convenio, con el siguiente orden del día:

Punto primero.—Revisión salarial para 1994, contenido en el artículo 31 del Convenio vigente.

Punto segundo.—Incrementos salariales para 1995.

Punto primero.—Revisión salarial año 1994 (artículo 31).

Una vez constatada oficialmente por el INE la inflación correspondiente a 1994, y quedando establecida dicha cifra de manera provisional en el 4,3 por 100 en aplicación del artículo 31 del Convenio vigente, procede revisar los salarios establecidos en las tablas del anexo para 1994, en un 0,8 por 100 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1994.

En consecuencia las tablas salariales, por categorías profesionales del anexo del Convenio para 1994, quedan establecidas definitivamente en las siguientes cuantías:

Tabla salarial para trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa

(Tabla definitiva año 1994)

Categoría profesional	Salario mes Pesetas	Salario año Pesetas
Grupo primero		
Personal técnico titulado:		
Titulado de grado superior	126.567	1.898.512
Titulado de grado medio	111.992	1.679.877
Ayudante técnico sanitario	102.770	1.541.545
Grupo segundo		
Personal mercantil no titulado:		
Director	136.279	2.044.189
Jefe de División	124.136	1.862.041
Jefe de Personal	121.727	1.825.902
Jefe de Compras	121.727	1.825.902
Jefe de Ventas	121.727	1.825.902
Jefe de Delegación/Delegado comercial	121.727	1.825.902
Encargado general	121.727	1.825.902
Jefe de Sucursal	114.506	1.717.596
Jefe de Almacén	114.506	1.717.596
Jefe de Grupo	111.580	1.673.701
Jefe de Sección Mercantil	109.985	1.649.772
Encargado de Establecimiento/Vendedor y Comprador	103.818	1.557.276
Intérprete	101.409	1.521.137
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	103.461	1.551.922
Corredor	101.443	1.521.643
Dependiente	100.104	1.501.567
Dependiente mayor	101.554	1.523.317
Ayudante	95.611	1.434.170
Trabajador menor de dieciocho años	72.439	1.086.585
Grupo tercero		
Personal administrativo técnico no titulado:		
Director	136.279	2.044.189
Jefe de División	124.281	1.864.221
Jefe administrativo	114.902	1.723.535
Contable	103.461	1.551.922
Secretario/a	100.640	1.509.607
Jefe de Sección Adm.	109.985	1.649.772
Personal administrativo:		
Contable/Cajero o Taquimecanógrafa en idioma extranjero	103.461	1.551.922
Oficial administrativo y Operador de máquinas auxiliares contables	100.104	1.501.567
Auxiliar administrativo	95.610	1.434.154
Trabajador menor de dieciocho años	72.439	1.086.585
Auxiliar de Caja	95.610	1.434.154
Personal de Proceso de Datos:		
Técnico de Sistemas	126.567	1.898.512
Analista	111.992	1.679.877
Programador	109.985	1.649.772
Operador	100.104	1.501.567
Perforista y/o Pantallista	95.610	1.434.154