

Artículo 18.º—Reconocimientos médicos anuales

Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho a una revisión médica anual completa, efectuándose esta dentro del año natural.

Artículo 19.º—Medallas

Para estimular la vinculación de los productores a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, todo productor que tenga reconocida una antigüedad de veinticinco años en la plantilla de la empresa tendrá derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad de las percepciones percibidas por el productor en el año natural en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir y satisfacer gastos, así como a una medalla de plata que con el mismo motivo le será entregada.

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

Los productores que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un período mínimo de treinta años, tendrán derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la fórmula a la que se ha hecho mención para el cálculo de la medalla de plata, así como una medalla de oro que con el mismo motivo les será entregada; si un trabajador falleciera habiendo cumplido los treinta años de antigüedad, su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador, percibirán la medalla de oro y la percepción económica que le hubiere correspondido.

Las medallas y la prestación económica, de todos aquellos que hayan cumplido los 30 años de antigüedad antes de finales del 2002, se abonará en un período transitorio de 3 años, por riguroso orden de antigüedad, y los que cumplan los 30 años en el período transitorio la cobrarán en último lugar.

Artículo 20.º—Régimen disciplinario

A definir por las partes.

Artículo 21.º—Comisión paritaria

Para atender cuantas cuestiones fueran necesarias para la aplicación e interpretación del presente convenio, se constituye la siguiente comisión paritaria.

Parte social:

Juan F. Nicolás Taboada
Francisco A. Vicente Álvarez
Ángel Vijandé García
Francisco J. Álvarez Sastre
Valentín Valle Fernández
Sebastián A. López Benito

Parte económica:

Carlos I. González
Elena Navarro
Venerando Lillo Gómez
Emilio J. L. Patterson
Miguel Gómez Hoyal
José L. Pellón Ruiz

TABLA I

Retribuciones

El salario base para 2009 será el siguiente:

Personal obrero	Mes	Día
Peón ordinario		33,46
Peón especialista		34,10
Oficial de 3. ^a		37,41
Oficial de 2. ^a		37,91
Oficial de 1. ^a		38,19
Personal subalterno		
Almacenero	1.193,16	
Vigilante, Ordenanza, Teléf...	1.081,66	
Personal administrativo	1.099,16	
Auxiliar		
Oficial 2. ^a	1.193,16	
Oficial 1. ^a	1.231,11	
Jefe de 2. ^a	1.290,31	
Jefe de 1. ^a	1.328,01	
Personal comercial		
Técnico comercial	1.328,01	
Vendedor/Viajante	1.231,11	
Personal técnico		
Jefe de taller	1.328,01	
Encargado	1.224,68	

Técnicos titulados	
Peritos y Licenciados	1.451,66
Maestro Industrial	1.279,55

TABLA I-B

	Euros. Año: 2009
Personal obrero	
Peón ordinario	14.224,19
Peón especialista	14.495,95
Oficial de 3. ^a	15.899,25
Oficial de 2. ^a	16.111,75
Oficial de 1. ^a	16.230,75
Personal subalterno	
Almacenero	16.704,24
Vigilante, Ordenanza, Teléf...	15.143,24
Personal administrativo	
Auxiliar	15.388,24
Oficial de 2. ^a	16.704,24
Oficial de 1. ^a	17.235,54
Jefe 2. ^a	18.064,34
Jefe 1. ^a	18.592,14
Personal comercial	
Técnico comercial	18.592,14
Vendedor/Viajante	17.235,54
Personal técnico	
Jefe de taller	18.592,14
Encargado	17.145,52
Técnicos titulados	
Peritos y licenciados	20.323,24
Maestro industrial	17.913,70

SISTEMA DE INCENTIVOS DE TRABAJO A PEDIDO

VERSIÓN NOVIEMBRE 1994

CONCEPTOS GENERALES

El encargado supervisor tasará el trabajo según las tablas en vigor. Serán las horas concedidas para la ejecución del trabajo.

El encargado supervisor entregará la tasación al operario/s antes de comenzar el trabajo.

El encargado supervisor dará el visto bueno al trabajo realizado antes de comunicar o calcular la liquidación del incentivo, como responsable de la calidad del trabajo realizado.

Toda modificación de una tasación estándar, a propuesta del encargado supervisor, deberá ser aprobada por el Jefe de Trabajos de la sucursal correspondiente.

Se aplicará el concepto de horas-hombre, con independencia de la categoría del operario.

Los valores en euros, correspondientes a una actividad, tienen el carácter de prima por hora ejecutada.

Se mantienen los coeficientes de participación según categorías:

Jefe Equipo	1,2	Oficial 3. ^a	0,8
Oficial de 1. ^a	1,0	Especialista	0,7
Oficial de 2. ^a	0,9		

Incentivo= Horas ejecutadas x prima euro/hora x coeficiente de participación.

El sistema de incentivos se basará en los datos que se obtienen a través de la introducción en ordenador de los documentos de trabajos. Es imprescindible que estén cumplimentados de forma correcta y completa y que sean tramitados antes del día 10 de cada mes. El incentivo de reparaciones y modernizaciones, se calculará de forma manual, hasta que las aplicaciones informáticas estén operativas.

Cotas de actividad según la tabla de aplicación (Anexo I) cumplen los requisitos establecidos en las recomendaciones de la O.I.T. y en Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

A propuesta del Jefe de Trabajos y previa conformidad de la Dirección de Trabajos, quedan abiertas las curvas de actividad a partir del 140% en montajes y 160% en mantenimiento para facilitar trabajos especiales en casos de necesidad.

La Empresa podrá modificar los tiempos concedidos, si se introducen variaciones en los procesos de montaje o de conservación.

Adicionalmente a lo expuesto en conceptos generales, se mantiene la mecánica operativa que esté en vigor.