

Esta Dirección General ha resuelto:

1. Prorrogar el disfrute de las becas de la citada convocatoria a los beneficiarios de las mismas, a partir del 1 de octubre de 1983 y hasta la fecha que figura en el anexo de esta resolución.
2. A partir del 1 de octubre de 1983, la cuantía de las becas será de 90.000 pesetas mensuales para los Doctores y de 75.000 pesetas mensuales para los Licenciados, Ingenieros y Arquitectos.
3. En todo caso, el disfrute de la beca queda condicionado al cumplimiento de los requisitos señalados en la norma IX contenida en el Orden de 13 de abril de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 24).

Lo que comunico a V. S.  
Madrid, 9 de agosto de 1983.—El Director general, Emilio Muñoz Ruiz.

Sr. Subdirector general de Coordinación y Promoción de la Investigación.

#### ANEXO QUE SE CITA

Abelló Guel, Teresa.  
Béjar Merino, Elena.  
Blat Gimeno, José.  
Eulbena Vilarrasa, Antonio.  
Claverie Martin, Félix.  
Colado Rodríguez, Francisco.  
Díaz Balerdi, Ignacio.  
Dominguez Castillo, Jesús.  
Escribano Rivero, Juan.  
Escudero Herreros, Ana.  
Fajardo González, Mariano.  
Fernández Aras, Arturo.  
Giménez Romero, Carlos.  
Goicolea Puigómez, José María.  
González Roncero, María Isabel.  
Guzmán Cabaña, Elena.  
La Roca Cervigón, Francisco.  
Marchante Mera, Andrés Jesús.  
Mármol Fernández, Miguel Ángel.  
Martín Martín, Manuel José.  
Martínez Hernández, José.  
Olea Serrano, Nicolás.  
Ondárroa Sanz, Mónica.  
Prado Ruiz, Adelin.  
Rial Zueco, Eduardo.  
Saavedra López, Modesto.  
Sánchez García, Juan.  
Santamaría Ramiro, Jesús.  
Serrano Roche, Ricardo.  
Sola Casadevall, Juan.  
Susanna de la Serría, Alfonso.  
Urta Gil, María Soledad.  
Vázquez Orta, Ignacio.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25588

*RESOLUCION de 13 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Nervacero, S. A.», para sus centros de trabajo de Bilbao, Barcelona, Madrid y Gijón.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Nervacero, S. A.», para sus centros de trabajo de Bilbao, Barcelona, Madrid y Gijón, recibido en esta Dirección General el 10 de agosto de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el 13 de junio del mismo año, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 13 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «NERVACERO, S. A.», PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE BILBAO, BARCELONA, MADRID Y GIJÓN

#### CAPITULO Iº - GENERALIDADES.

##### 1.1. AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los Centros de Trabajo de NERVACERO, S.A.

##### 1.2. AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en NERVACERO, S.A. y los que ingresen durante su vigencia, a excepción hecha de aquellos que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, sean considerados por la Dirección de la Empresa como Personal Fuera de Convenio.

Ambas partes reconocen que, una vez realizada la jerarquización a que se refiere el punto 9.9.1. de este Convenio, deberán definirse los criterios que determinarán los puestos directivos que deberán quedar excluidos del ámbito personal del Convenio.

##### 1.3. AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá la duración de los años 1.982, 1.983 y 1.984, prorrogándose por años naturales si por cualquiera de las partes no se hubiese denunciado con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al primero de Enero de 1.982.

##### 1.4. ABSORCION Y COMPENSACION.

Todas las compensaciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, serán consideradas y comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que en todo caso podrán ser absorbidas o compensadas por cualquier otra que esté establecida o pueda establecerse por disposición legal, general o particular, Convenio, norma o disposición reglamentaria.

##### 1.5. JURISDICCION E INSPECCION.

(Comisión Mixta de Vigilancia de Convenio). En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se crea una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio de la que corresponda a los órganos administrativos o contenciosos en la materia.

La Comisión Mixta, estará compuesta por OCHO VOCALES, en representación paritaria de la Empresa y Trabajadores, designados éstos últimos por el órgano representativo de los trabajadores. Los Vocales de dicha Comisión Mixta, deberán ser designados preferentemente entre las personas que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio.

La función de la Comisión Mixta, será la de informar y asesorar a la Dirección y Trabajadores, sobre la aplicación y sobre cualquier incidencia que pudiera producirse en la interpretación de las cláusulas del Convenio con objeto de que se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. Sus componentes serán convocados, bien por la Empresa o por el Comité, con una anticipación mínima de CINCO DIAS, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas.

El Acta de la reunión se hará llegar al organismo representativo de los Trabajadores y a la Dirección, la que resolverá lo procedente dentro del plazo máximo de UN MES.

En el caso de discrepancia, se acepta el arbitraje exclusivo del Consejo de Trabajo del Gobierno Vasco.

**CAPÍTULO 2° - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.****2.1. CONSIDERACION GENERAL.**

La organización del trabajo, dentro de las Disposiciones Legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír al Comité de Empresa, en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los métodos de trabajo (maquinaria de producción, reestructuras departamentales, etc. etc.), no producirán perjuicio alguno en la situación profesional ni económica de los trabajadores, sino, por el contrario, revertirán en la medida de lo posible, en las mejoras que de ello puedan derivarse.

No obstante, cualquier cambio en los medios de producción, traerá consigo una revisión automática por las dos partes del sistema de primas.

**2.2. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.**

Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría, lo realizarán de acuerdo con las siguientes normas:

2.2.1. Percibirá desde el primer día hasta el último el salario de la categoría que dicho puesto lleva implícito.

2.2.2. En caso de transcurrir más de CINCO DIAS, consecutivos o alternos al año en esta situación, consolidará el salario de la categoría desempeñada (siempre y cuando no cubra bajas, vacaciones, movilidad por expediente de regulación de empleo, etc.etc.).

2.2.3. Cuando se realicen trabajos de superior categoría durante un tiempo superior a CINCO DIAS consecutivos, o alternos, en un año y este trabajo no se realice por cobertura de vacantes temporales (bajas, vacaciones), considerará que existe un puesto de nueva creación y éste se someterá a Concurso Oposición.

2.2.4. Para el cumplimiento de los días señalados en los apartados 2.2.2 y 2.2.3. del presente artículo, será obligado que el trabajo sea realizado siempre por el mismo operario, a no ser que causas muy ras lo impidan.

**2.3. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR.**

Por norma general, los Trabajadores realizarán los trabajos de acuerdo con su categoría profesional, ahora bien, en situación de Cobertura de Vacantes, para realizar trabajos de categoría inferior, habrá que tener en cuenta las siguientes condiciones:

2.3.1. El trabajo que se le asigne, no lo pueda realizar nadie de inferior categoría.

2.3.2. La realización de dicho trabajo sea justificada. La previsión del mando se verá facilitada comunicando previamente a la Empresa, cualquier ausencia al trabajo.

2.3.3. Que se efectúe prioritariamente dentro del Departamento donde el trabajador realiza sus servicios; o sean trabajos de competencia del Departamento.

2.3.4. No deberá permanecer en este puesto más de QUINCE DIAS consecutivos o de SESENTA alternos en el transcurso del año (salvo casos de fuerza mayor o aquellos cuya justificación sea manifiesta).

En cualquiera de los casos, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

**2.4. EXTENSION DEL TRABAJO.**

El personal desempeñará las funciones propias de su categoría profesional, sin menoscabo de lo estipulado en el artículo 2.1.

**CAPÍTULO 3° - INGRESOS - ASCENSOS - COBERTURA DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACION.****3.1. PRINCIPIO GENERAL.**

Compete a la Dirección de la Empresa la facultad de contratar a los trabajadores necesarios para el mejor desenvolvimiento de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa.

**3.2. PERIODO DE PRUEBA.**

La admisión del personal se considerará provisional durante un período que se denominará de prueba y que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos y Titulados .....	6 meses
Técnicos no Titulados con mando .....	2 meses
Técnicos no Titulados sin mando .....	1 mes
Cualificados, no cualificados y subalternos .....	15 días

Superando el período de prueba, se computará dicho período como de servicios prestados, a efectos de la antigüedad del trabajador.

**3.3. PROCEDIMIENTO DE INGRESOS.**

Tratándose de puestos de trabajo, valorados y no valorados, la Empresa podrá recurrir a cualquier procedimiento al uso, para realizar el reclutamiento de este personal, de conformidad con el plan de Formación y Promoción que regirá en la Empresa. La Sociedad sólo acudirá al exterior para el reclutamiento de puestos de producción, cuando no fuera posible la cobertura de que se trata, con el propio personal de plantilla, bien por consecuencia de haber quedado desierto el concurso, bien por ser notorio que no existe nadie en plantilla con la experiencia o condiciones personales que se requieran.

3.3.1. Si como consecuencia de la imposibilidad de cubrir el o los puestos con personal de la plantilla, hubiera que recurrir a personal ajeno a la Empresa, se hará así, previo conocimiento de tal convocatoria en el tablón de anuncios de la Empresa, en el que se indicará el número, categoría, conocimientos, experiencia o características que exijan, debiendo permanecer durante OCHO DIAS tal publicación.

3.3.2. Para la celebración de Pruebas de Admisión, se tendrá en cuenta solamente las solicitudes presentadas para el puesto o puestos que se anuncien en cada convocatoria, con exclusión por tanto de todas las peticiones realizadas genérica y anteriormente.

3.3.3. El Tribunal encargado de realizar la selección estará formado preceptivamente por el Jefe de Relaciones Industriales, Jefe de Departamento o Servicio y Jefe de Sección a que correspondá la plaza vacante a cubrir y dos miembros del Comité. El Tribunal, de acuerdo entre sus miembros, podrá fijar las condiciones concretas de ejecución y ponderación de las pruebas.

3.3.4. En casos de igualdad de puntuación otorgada por el Tribunal, decidirá el orden el Jefe de Departamento o Servicio correspondiente.

**3.5. ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD.**

En la provisión de vacantes, por cada TRES PLAZAS, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador. Para el Centro de Acería, la tercera plaza a cubrir por antigüedad necesitará como requisito el haberse celebrado otras dos anteriores por concurso oposición, en el mismo grado.

**3.6. ASCENSOS POR CONCURSO OPOSICION.**

Todos los puestos de trabajo que tengan responsabilidad y mando, serán potestativos de la Dirección a excepción de los Encargados, que se regirán por las siguientes normas:

- Cuando exista vacante, se cubrirá mediante concurso oposición entre los operarios de la Empresa.

- En el caso de no resultar aptos los opositores, se cubrirá la plaza admitiendo a oposición al personal ajeno a la Empresa.

3.6.1. El resto de los puestos vacantes de NERVACERO, S.A., cuando no exista personal disponible de la misma categoría profesional se cubrirá por el sistema de examen o concurso oposición de todo el personal.

3.6.2. Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia de cada oficio o especialidad, probada mediante el examen necesario para los primeros y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen, para subalternos.

### 3.7. SISTEMA DE CONVOCATORIA Y PETICIÓN.

El sistema de convocatoria y petición se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

3.7.1. Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, el Jefe de Relaciones Industriales, con informe sobre la necesidad de cubrirse la plaza, lo comunicará al Comité de Empresa antes de publicarse el concurso para cubrir el puesto.

3.7.2. La Comisión de Selección (será paritaria), estudiará el informe recibido y propondrá la celebración del correspondiente concurso o examen de suficiencia a la Dirección.

3.7.3. Autorizada la cobertura de la vacante, y el correspondiente concurso o examen, el Departamento de Personal procederá a su convocatoria, mediante los "Avisos al Personal" especificándose en el Aviso la calificación y funciones del puesto, así como la categoría profesional necesaria para el desempeño del mismo.

3.7.4. Se comunicará, para las pruebas de aptitud, primeramente al personal del Taller o Departamento correspondiente. Si no hubiera ningún candidato o si entre los que hubiera no fuera ninguno declarado apto por la Comisión Examinadora, se comunicará a todo el personal de la Empresa.

3.7.5. El formulario de examen se elaborará por la Comisión de Selección.

3.7.6. Las solicitudes para tomar parte en el Convenio o Examen se presentarán en la Oficina del Departamento de Personal, dentro del plazo señalado que será de QUINCE DIAS, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

### 3.8. TRIBUNAL Y CALIFICACION DE EXAMENES.

Transcurrido el plazo señalado, la Comisión de Selección hará pública la relación de los candidatos a la prueba, fecha, lugar y hora de celebración de los exámenes, así como la composición del Tribunal que ha de juzgar las pruebas. Dicho Tribunal estará formado necesariamente por la Comisión de Selección, la cual estará compuesta por:

- Jefe de Relaciones Industriales.
- Jefe de Departamento o Servicio afectado.
- Jefe de Sección afectada.
- Tres miembros del Comité de Empresa.

3.8.1. Las pruebas de aptitud serán juzgadas por la Comisión Examinadora que calificará a los aspirantes en APTOS o NO APTOS. Corresponderá al Jefe de Taller o Departamento, la elección del más idóneo para el puesto, entre los declarados APTOS, quien tendrá en cuenta, en primer lugar, la puntuación obtenida y en segundo lugar, la antigüedad.

### 3.9. RESULTADO, PUBLICIDAD Y RECLAMACIONES.

El resultado final del Concurso Oposición o Examen, con mención de las puntuaciones obtenidas por el candidato o candidatos aprobados se hará público mediante aviso colocado en los tablones de anuncios de la Empresa. Los resultados obtenidos de los demás candidatos se comunicarán mediante un escrito dirigido a cada uno de ellos.

3.9.1. En el caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes con las puntuaciones otorgadas podrá solicitar la revisión de sus ejercicios. La petición de revisión se dará a conocer al Comité de Empresa y éste a su vez lo remitirá al Departamento de Personal, quien contestará en un plazo de SIETE DIAS.

### 3.10. COBERTURA DE VACANTES.

Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentre sin titular. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- Definitivas
- Temporales.

### 3.11. VACANTES DEFINITIVAS.

Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a ocupar otro puesto de trabajo, con carácter de permanencia, o haya cesado en la Empresa.

### 3.12. VACANTES TEMPORALES.

Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a otro puesto temporalmente, no debiendo ser este traslado temporal superior a CINCO DIAS al año, a cuyo término deberá volver a su puesto de origen.

3.12.1. Los que se encuentran en suspensión de contrato por Licencia, Enfermedad, Servicio Militar, Excedencia u otra causa de carácter natural que la confiere el derecho de volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

3.12.2. Asimismo, tendrá la consideración de vacante temporal la producida como consecuencia de adiestramiento en otra dependencia propia de la Empresa o ajena a la misma.

### 3.13. COBERTURA DE BAJAS.

Las bajas definitivas se cubrirán entre el personal vinculado a NERVACERO, S.A. por cualquiera de los supuestos resultantes de las negociaciones del plan de reconversión, que no conlleven la rescisión laboral. De no existir, se aplicará la normativa legal.

## CAPITULO 4º - VACACIONES - JORNADA - HORARIO - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

### 4.1. VACACIONES.

La duración de las vacaciones para los años 1.982, 1.983 y 1.984 será de 31 días naturales.

El disfrute de las vacaciones se efectuará preferentemente dentro del período comprendido entre el 21 de Junio y el 21 de Septiembre.

4.1.1. Se fija como Premio Especial la cantidad de 5.000 pesetas para el personal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, disfrute las vacaciones fuera del período fijado.

4.1.2. En caso de accidente, intervención quirúrgica o situaciones graves de evidente certeza la baja médica producirá la interrupción en el disfrute de las vacaciones.

### 4.2. CALENDARIO DE VACACIONES.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 1 de Marzo de cada año y se realizará paritariamente entre la Dirección de la Empresa y los Trabajadores (Comité de Empresa). Entre los días 2 al 31 de Marzo, el Personal podrá formular las correspondientes reclamaciones y observaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8º. Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará cuenta al Personal.

### 4.3. EXCEPCIONES AL DISFRUTE DE VACACIONES.

Como únicas excepciones, ante la imposibilidad de disfrutar las vacaciones en el año natural, por baja de enfermedad o accidente, inmediatamente a la fecha de su alta y antes de incorporarse a su trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes.

4.3.1. Si como consecuencia de enfermedad o accidente, no fuera posible acoplarse al cuadro de vacaciones correspondientes, las disfrutará después del período establecido de vacaciones.

**4.4 JORNADA.**

La jornada de trabajo máxima durante 1.992 será de 1.960 horas de trabajo efectivo y de 1.927 horas los años 1.993 y 1.994. Una vez conocido el calendario de fiestas definido por la autoridad competente, se calculará la jornada en cómputo anual que, en ningún caso excederá de la máxima acordada.

En los casos de jornada de día, se organizará la jornada semanal de forma que resulte un exceso de jornada anual coincidente con el que corresponda a la jornada a 4 turnos.

La organización del disfrute del exceso de jornada anual respecto de la pactada, deberá contemplarse en el momento de la elaboración del calendario anual. La Comisión de Seguimiento determinará, cuando sea necesario, las variaciones a introducir, en función de condicionantes de marcado, de reparación de instalaciones o fuerza mayor.

En la elaboración del calendario anual de fiestas se tendrá en cuenta la conveniencia del traslado a otra fecha de las que coincidan en el mes de Agosto.

4.4.1. No obstante, se conservará, a título personal, la jornada inferior a la pactada a todo aquél que así lo venía disfrutando sin que, en ningún caso, haya reducción de la misma, si bien deberá organizarse la jornada semanal, considerando también la del período estival, de forma que se genere un exceso de jornada anual equivalente y coincidente con el que corresponda al personal sujeto a la máxima jornada anual acordada.

4.4.2. Se establece un criterio respecto al sistema de trabajo para todos los trabajadores de NERVACENO, S.A. por lo cual quedarán sin validez los Contratos individuales firmados en su día, entre los trabajadores y la Empresa para este sistema de trabajo, considerando a estos trabajadores en las mismas condiciones contractuales.

4.4.3. Las partes son conscientes de que la situación de la Empresa no permite que las instalaciones básicas se paren durante la jornada laboral por causa del descanso laboral. En consecuencia, para hacer factible la toma de bocadillo acuerdan lo siguiente:

- a) Con carácter general, el personal tendrá derecho a 15 minutos de descanso entre las 4 horas centrales de la jornada continuada.
- b) Dentro del ciclo de las 4 horas, la Empresa (a través de los mandos intermedios) determinará el momento en que el operario podrá hacer uso del descanso.
- c) Aquellos puestos de trabajo en los que la garantía de continuidad del proceso productivo requiera la permanencia constante del trabajador, el bocadillo deberá tomarse en el puesto de trabajo siempre que ello pueda efectuarse en unas condiciones que respondan a las exigencias lógicas de un período de recuperación física. Si ello no fuera posible, la Dirección arbitrará las medidas oportunas para que el trabajador pueda disfrutar de un cuarto hora de descanso.

**4.5 HORARIO.**

Para el personal a relevos los horarios serán:

- Para el relevo de mañana ..... de 6 a 14 horas.
- Para el relevo de tarde ..... de 14 a 22 horas.
- Para el relevo de noche ..... de 22 a 6 horas.

4.5.1. El personal a un relevo, trabajará el relevo de mañana, a razón de tres semanas seguidas de cinco días (lunes a viernes), y una semana de 6 días (lunes a sábado).

4.5.2. El personal a dos relevos, trabajará los relevos de mañana y tarde a razón de tres semanas de cinco días (lunes a viernes) y una semana de seis días (lunes a sábado) de manera que, durante dos semanas consecutivas, la instalación no trabajará durante el sábado y, durante dos semanas consecutivas trabajará durante el relevo de la mañana del sábado.

4.5.3. El personal a tres relevos trabajará a razón de tres semanas de cinco días (lunes a viernes), y una semana de seis días (lunes a sábado), de manera que el relevo que esté de mañana no trabajará los sábados por la mañana, parándose, no obstante, un sábado de cada cuatro.

4.5.4. El personal a cuatro relevos, trabajará de acuerdo con el Cuadro de 4 relevos y cuarenta y dos horas que, con carácter general, se incluye como Anexo nº 1.

4.5.5. El personal de horario de día trabajará de las 8 horas a las 13 horas y de las 15 horas a las 18 horas de lunes a viernes. Para completar la jornada semanal de 42 horas en cada servicio y de acuerdo con sus necesidades, la Dirección establecerá el sistema adecuado, pudiendo ser uno de los siguientes:

- a) Trabajar de lunes a viernes la fracción correspondiente y trabajar todos los sábados.
- b) Trabajar un sábado de cada 4, con el mismo horario que el resto de la semana.
- c) Trabajar un sábado de cada 4, de las 6 horas a las 14 horas.
- d) Que todos los sábados trabaje un cuarto de la plantilla del servicio, bien a turno normal o bien de las 6 horas a las 14 horas.

4.5.6. El sistema establecido en cada servicio será mantenido, salvo que causas justificadas fueren a su modificación, en cuyo caso se informará con la debida antelación, al Comité y a los interesados.

4.5.7. El calendario concreto se establecerá para cada centro de trabajo de mutuo acuerdo y, como es preceptivo, se enviará a la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente para ser visado.

**4.6 LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

Quedan reguladas en la norma recogida como anexo nº 2.

**4.7 SITUACION ESPECIAL POR CAUSAS DE ALUMBRAMIENTO.**

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de baja maternal de ocho semanas anteriores al parto y otras ocho después del parto, corriendo a cargo de la empresa las dos semanas de exceso sobre lo legalmente establecido. El período posnatal será en todo caso obligatorio y, a éste podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo todo trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha en que termine el período posnatal. Los sucesivos alumbramientos, harán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando.

El trabajador que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá reincorporarse avisando con una antelación de 15 días naturales. Se le deberá destinar la primera vacante que se produzca, de igual o similar categoría. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando

la destino a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

**4.8 PERSONAL EN SERVICIO MILITAR.**

A todo el personal que realice el Servicio Militar, se le abonará durante el período de permanencia en esta situación las dos gratificaciones extraordinarias, legalmente establecidas. La Empresa le abonará otras dos gratificaciones de igual cuantía que las anteriores. Estas últimas gratificaciones, serán proporcionales anualmente, al tiempo de permanencia en el Servicio Militar.

4.8.1. Durante el período en que persista la situación que pueda dar lugar a expediente de regularización de empleo el personal que cumpla el Servicio Militar, tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias legalmente establecidas.

**4.9 EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

La empresa concederá excedencia voluntaria a su personal por un plazo no superior a CINCO AÑOS, ni inferior a SEIS MESES, siempre que el personal que lo solicita lleva más de UN AÑO al servicio de la Empresa.

Para la segunda excedencia será necesario que el trabajador lleve DOS AÑOS de antigüedad con respecto a la primera.

4.9.1. Se admitirá que los motivos de tipo familiar o de estudios puedan dar lugar a trabajar por cuenta propia o ajena.

4.9.2. No se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación, reservándose, si es posible, la misma plaza durante la duración exacta de la excedencia. Con antelación de QUINCE DÍAS naturales a la expiración de la misma deberá el interesado solicitar documentalmente el reintegro en la Empresa.

4.9.3. No se concederán excedencias en aquellos casos que de forma clara el personal excedente, salvo en no Cualificado y Cualificado, preste sus servicios en Empresas de la competencia de NERVACERO S.A.

#### 4.10. EXCEDENCIA FORZOSA.

Cuando sea por nombramiento para cualquier cargo público o sindical se prolongará por el tiempo que dura el desempeño de dicho cargo, debiendo el interesado solicitar el reintegro en la Empresa en el plazo de DOS MESES, a contar desde la fecha de su cese, ya que de no hacerlo así, causaría baja en la Empresa.

### CAPITULO 5º - BENEFICIOS SOCIALES.

#### 5.1. ECONOMATO.

La Empresa afiliará a todos sus trabajadores al Economato "La Cruz" de Baracaldo, una vez efectuadas las gestiones oportunas.

#### 5.2. SEGURO DE VIDA.

La Empresa incrementará las cuotas cada año en el mismo % que se acuerde respecto de los salarios.

Este incremento podrá aplicarse al capital asegurado, a efectos de ampliación de cobertura de riesgos.

#### 5.3. COMEDOR.

La Empresa adecuará debidamente los actuales comedores, dotándolos del menaje e instalaciones necesarias.

#### 5.4. PRESTAMOS.

La previsión financiera durante la vigencia de este Convenio obliga a evitar todo concepto de gastos que no sea imprescindible. A través de una labor social eficaz de la Dirección de Personal se cubrirá este servicio.

#### 5.5. JUBILACION.

La Empresa abonará al Personal que desee jubilarse a los SESENTA AÑOS o más, la percepción íntegra de su salario real, revisándose cada año (hasta la edad de su jubilación formal), los incrementos que se produzcan sobre el salario convenio, quedando libre la Empresa para poder gestionar la jubilación anticipada por el Ministerio de Trabajo, si ello suponga disminución de los beneficios concedidos.

5.5.1. Dada la actual situación de crisis por la que atraviesa la Empresa, mientras dura el proceso de reestructuración de la plantilla de Nervacero, S.A., los trabajadores que tengan 60 años o más y quieran acogerse al punto 5.5, del presente convenio, seguirán el procedimiento establecido en el acuerdo de reestructuración.

#### 5.6. PREMIO A LA CONSTANCIA.

Se establecen los siguientes premios en orden a la permanencia en la empresa:

- A los 25 años de permanencia ..... 50.000 Ptas. y QUINCE DÍAS de pago más retribuidos.
- A los 30 años de permanencia ..... 25.000 Ptas.
- A los 35 años de permanencia ..... 25.000 Ptas.
- A los 40 años de permanencia ..... 25.000 Ptas.

#### 5.7. AYUDAS A HIJOS Y FAMILIARES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

En caso de hijos o familiares que dependan directamente del trabajador, con disminución de la capacidad física o psíquica la Empresa se compromete al abono de las primeras exploraciones y de los gastos que ocasionen los dos primeros tratamientos.

#### 5.8. PRESTACIONES A LA VIUEDEDAD.

La Empresa abonará a la viuda del trabajador fallecido una mensualidad por un año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de seis.

#### 5.9. AYUDA A LOS TRABAJADORES.

La Empresa mantendrá el Centro de Enseñanza para impartir clases de Extensión Cultural y se hará cargo de los gastos que esto origine - (fuera de las horas de trabajo).

#### 5.10. APARCAMIENTOS.

La Empresa dotará a los Centros de Trabajo de sus correspondientes aparcamientos dotándoles de Servicio de Aguas, tejado y del Personal necesario para el cuidado del mencionado aparcamiento.

#### 5.11. COMPLEMENTO SALARIAL.

Una vez transcurridos los primeros 45 días de baja de enfermos la Empresa abonará a cualquier trabajador de la plantilla el complemento necesario para que la suma del citado complemento y la prestación de la Seguridad Social resulte el 100% de todas sus percepciones salariales.

### CAPITULO 6º - INCAPACIDADES.

#### 6.0. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

La Empresa abonará desde el primer día de baja de enfermedad profesional y accidente laboral el incremento para percibir hasta el 85% del salario de cotización para accidente de trabajo, hasta el decimoquinto día y el 100% para las de mayor duración.

#### 6.1. PERSONAL CON INCAPACIDAD PARCIAL Y TOTAL.

La incapacidad laboral permanente en grado PARCIAL o TOTAL, derivada de accidente o enfermedad, otorgará al incapacitado superados los trámites de rehabilitación y readaptación, el derecho a ocupar una vacante en la Plantilla, que más se asemeje al trabajo que venía desarrollando y que sea de acuerdo con sus condiciones físicas.

6.1.1. La incapacidad en grado total, derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho preferente sobre la incapacidad del mismo grado derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en orden a la posible ocupación de un puesto en la Plantilla de la Empresa.

6.1.2. Asimismo, el trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente parcial o total, derivada de accidente de trabajo podrá reincorporarse a la Empresa y percibirá el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo que desempeñe de acuerdo con sus actitudes físicas, respetándole a título personal el grado que tenía en el momento de sufrir el accidente, independientemente de la pensión que perciba de la Seguridad Social.

6.1.3. La empresa anualmente efectuará una relación de puestos de trabajo, los cuales serán ocupados por dichos incapacitados en función de sus condiciones físicas.

#### 6.2. PENSIÓN COMPLEMENTARIA CON INCAPACIDAD PARA TRABAJAR.

El trabajador que sea declarado con una Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá de la Empresa una pensión complementaria sobre la renta o pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, con el fin de que, sumadas ambas, perciba una cantidad líquida igual a la también líquida percibida en el trimestre anterior, en la jornada ordinaria.

6.2.1. Esta pensión complementaria tiene el carácter de vitalicia y será de cuantía constante e invariable y dicha pensión no será absorbible. La Empresa procurará por sí o por medio de Entidades Oficiales, Cursillo de Capacitación a Personal de Capacidad Disminuida con objeto de que puedan cubrir vacantes de otros puestos de trabajo.

6.2.2. En el plazo más breve posible se actualizará con informe del Comité de Empresa, al Inventario de los Puestos de Trabajo APTOS para ser ocupados por el Personal con capacidad disminuida.

6.2.3. Se examinará al Personal que actualmente ocupe estos puestos, con objeto de promocionar a los que puedan trabajar en otros puestos normales. El Personal que aún sea de capacidad disminuida está ocupando puestos de los incluidos en el Inventario, deberá pasar al que le ofrezca la Empresa, previa adaptación correspondiente, respetando la dignidad profesional del operario siempre que el puesto que se le asigne sea de igual o superior calificación al que desempeñase.

### 6.3. CAPACIDAD DISMINUIDA.

La Empresa reservará para su Personal con capacidad disminuida el 4% de la Plantilla a efectos de adaptación de su Incapacidad Permanente. De cuantas decisiones se adopten sobre estas materias se informará al Comité de Empresa.

6.3.1. Serán considerados como Personal de capacidad disminuida los Trabajadores que tengan una limitación funcional o psíquica bien por razón de enfermedad profesional o común; accidente, sea o no laboral, o desgaste físico natural por razón de la edad; cuando esta limitación afecte en general a los trabajadores propios de su categoría o profesión habitual o impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

6.3.2. La Jefatura de Personal, conjuntamente con el Comité de Fábrica previo los informes médicos correspondientes adaptará al acoplamiento necesario para los puestos de trabajo compatibles mediante solicitud de cambio de puesto, formulada voluntariamente por el interesado.

### CAPITULO 7º - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

#### 7.1. COMPETENCIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Corresponde al Comité de Seguridad e Higiene de la S.A. NERVACERO entender en todo lo relativo a la prevención de accidentes, seguridad, higiene y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, proponiendo la adopción de todas aquellas medidas que la experiencia o la técnica aconsejen.

7.1.1. El Comité de Seguridad e Higiene informará mensualmente al Comité de Empresa de todos sus trabajos y gestiones, y, a la vista de dicho informe procederá, si lo estima conveniente al mencionado Comité de Empresa, a poner en práctica lo que por mediación del Derecho de Intervención en el apartado de Participación, corresponda.

### CAPITULO 8º - SISTEMA DE RECLAMACIONES.

8.1. Toda reclamación será expuesta inicialmente, al inmediato superior, quien informará al Jefe del Departamento, los cuales, en el plazo de dos días laborales, decidirá lo que proceda e informará al reclamante por escrito.

8.2. En el caso de que la resolución no fuera satisfactoria y a la vista de los razonamientos aducidos, el reclamante insistiera en elevarla a la Dirección de Asuntos Sociales, ésta, previas las gestiones oportunas, según la materia de que se trate, notificará dentro del plazo de 8 días naturales, la resolución adoptada. En el caso de no estar conforme con ésta, el reclamante podrá iniciar la tramitación ante los organismos competentes.

8.3. Con el fin de hacer un seguimiento correcto de las reclamaciones se facilitará al Comité de Empresa y al propio trabajador una copia de cada una de las reclamaciones.

### CAPITULO 9º - RÉGIMEN ECONOMICO.

#### 9.1. TABLAS SALARIALES.

Los niveles salariales para los años 1.982, 1.983 y 1.984 vendrán determinados de acuerdo con los incrementos salariales acordados para cada año. Las tablas salariales correspondientes vienen detalladas en el Anexo nº 3.

9.1.1. Aunque las tablas salariales vigentes en el Convenio de 1.981 no respondían a una correcta estructura salarial, por cuanto por una parte los distintos puestos no estaban debidamente especificados ni mucho menos valorados, y por otra el abanico salarial era notoriamente cerrado, dadas las especiales circunstancias en las que se elabora este Convenio, se considera necesario que se realicen trabajos de especificación de funciones, descripción de puestos y valoración, al objeto de ir corrigiendo a lo largo de futuros convenios la estructura salarial haciéndola más racional.

9.1.2. Los conceptos de tónico y prima fija se integran en el salario Convenio.

9.1.3. En la Acería se incorporan, asimismo, el concepto de Nocturno, por tratarse de una instalación que trabaja siempre a tres o cuatro turnos. No así en Laminación donde cabe el trabajo a uno o dos turnos.

9.1.4. En todos los casos se incorpora al salario el valor de la cuota del trabajador a la Seguridad Social.

9.1.5. En Laminación los pluses de nocturno se percibirán sólo cuando se trabaje de noche.

9.1.6. Los salarios para 1.982 serán incrementados en un 6% sobre tablas respecto de 1.981, abonándose un 4% con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1.982 y haciéndose efectivo dentro del mes de Diciembre.

9.1.7. Para 1.983, los salarios de 1.982 serán incrementados en un 8,2% equivalente al 68,33% del incremento del Índice de Precios al Consumo previsto para 1.983 (12%).

A final de año se revisarán las Tablas Salariales hasta completar el 68,33% del aumento del I.P.C. que efectivamente resulta al año 1.983.

9.1.8. Para 1.984, los salarios de 1.983 serán incrementados en un 9,5% equivalente al 79,16% del incremento del Índice de Precios al Consumo previsto para 1.984 (12%).

A final de año se revisarán las Tablas Salariales hasta completar el 79,16% del aumento del I.P.C. que efectivamente resulta el año 1.984.

9.1.9. En las Tablas Salariales correspondientes a cada año (1.982, 1.983 y 1.984) vendrán incluidos los pluses de compensación por trabajar en Domingos y Festivos, en régimen de 4 turnos. Anexo nº 3.

9.1.10. Los pluses que se abonarán igualmente al personal que por necesidades del servicio y designados con la debida anticipación haya de trabajar algún Domingo o día de fiesta, disfrutando de un día de descanso intersemanal, por el concepto antes mencionado, figurarán en las tablas salariales correspondientes.

**9.2. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:**

Se establece para 1.982, 1.983 y 1.984 dos pagas extraordinarias de mes (Julio y Diciembre) a razón del salario Convenio, que figurará en las tablas salariales, abonando además la antigüedad del operario.

**ANTIGÜEDAD.**

Los valores de quinquenio para 1.982, 1.983 y 1.984 serán los que figuran en las tablas salariales.

**9.4. HORAS EXTRAS.**

Partiendo de la realidad que presente la Industria Siderúrgica por sus características especiales, así como por su régimen de marcha continuo, el funcionamiento de sus instalaciones productivas requiere un eficaz mantenimiento y reparación de las mismas que producen o pueden producir cargas puntas de trabajo, por lo que, a pesar de tener una Planta

lta adecuada e incluso en regulación puede existir la necesidad de que se realicen horas extraordinarias en situaciones de averías o incidencias graves.

El mando determinará las horas a realizar y facilitará los datos precisos para ser analizados por la Comisión.

9.4.1. El valor de las horas extraordinarias para los años 1.982, 1.983 y 1.984 vendrá fijado en las tablas salariales.

**9.5. PLUS DE ABSENTISMO.**

Los valores del plus de absentismo para los años 1.982, 1.983 y 1.984 vendrán determinados de acuerdo con los incrementos salariales acordados para cada año.

**9.6. PRIMA DE PRODUCCION.**

El sistema de incentivos a la producción establecido en 1.980 estaba basado en unas previsiones de producción provisionales en las que se habían introducido novedades importantes en la forma de trabajo, tanto en Acería (dos hornos y dos coladas continuas a cuatro turnos) como en Laminación (puesta a punto de los bloques de acabado).

Por otra parte, la disparidad de los datos históricos y la prolongada paralización de la actividad productiva aconsejaron la consideración de unos coeficientes reductores de la exigibilidad definida por el estándar que hicieron más patente la provisionalidad del sistema definido.

Así pues, teniendo en cuenta las previsiones del plan de reestructuración, la fórmula de incentivación a la producción a aplicar durante todo el período de marcha reducida previsto será la misma que ha venido aplicándose durante el período de inactividad, ajustándose la prima de Laminación a lo establecido en el punto 3 del Anexo nº 5 del Convenio Colectivo 1.980-81. De esta forma se garantizan los niveles salariales del personal y se evitan desviaciones fuertemente acusadas en ambos sentidos que no serían significativos en cuanto a la bondad del sistema.

Durante el período de normalización de la actividad productiva de la Empresa, quedará definido el sistema de participación en la producción adecuado que se someterá para su aprobación y aplicación a la decisión de la Comisión de Seguimiento del Convenio, una vez alcanzados los niveles óptimos de producción.

A espensas de la modificación que pueda introducir el nuevo sistema de incentivos a la producción, la prima de producción para Listeros, Transportistas, Vigilantes y A.T.S. durante este período transitorio de normalización de la actividad de la empresa será el siguiente:

**LISTEROS:** Cada listero percibirá el 100% de la prima de producción de su grado correspondiente del departamento en el que se halla destinado.

**TRANSPORTISTAS:** La prima para Transportistas se realizará calculando la media aritmética mensual de la establecida para un Oficial de 1ª en Acería y un Oficial de 1ª en Laminación.

**A.T.S.:** La prima para A.T.S. se calculará aplicando, por mayor simplicidad, el criterio de Acería.

**DELINEANTE PROYECTISTA:** La prima para Delineante Proyectista se calculará aplicando, por mayor simplicidad, el criterio de Acería.

**VIGILANTES:** La prima para Vigilantes se realizará calculando la media aritmética mensual de la establecida para su grado correspondiente en Acería y para un operario de Categoría "A" en Laminación.

Por otra parte, el personal sujeto a una jornada laboral anual de 1.730 horas percibirá, durante el período de normalización hasta que se aplique el nuevo sistema de incentivos, debido al ajuste económico por la repercusión de la disminución de la jornada máxima en 40 horas, un 3,79% de su salario de calificación, en concepto de prima de producción, correspondiente al 100% de cumplimentación de producción. Las sucesivas reducciones de la jornada anual se irán aplicando siguiendo el mismo criterio, incrementando proporcionalmente esa %.

**FECHAS DE PAGO.**

La Empresa pagará a todo el personal el último día hábil de trabajo de cada mes.

**9.8. DEUDA - RETENCION 1.980.**

El 50% de la retención de 1.980 se abonará en el mes de Marzo o Abril, al recibir las ayudas correspondientes a 1.983. El otro 50% de la retención se abonará en Marzo o Abril, al recibir las ayudas correspondientes a 1.984.

**9.9. MENSUALIDADES ADEUDADAS DE 1.982.**

Las mensualidades de Agosto y Setiembre se abonarán en Diciembre, al recibir las ayudas correspondientes a 1.982 y las mensualidades de Octubre y Noviembre, lo serán en el mes de Marzo o Abril, al recibir las ayudas correspondientes a 1.983.

**CAPITULO 10º - PARTICIPACION DE LAS CENTRALES SINDICALES.**

La Empresa reconozca en el seno de la misma a las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con las competencias siguientes:

**10.1.** Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que, a tal efecto, coloque la Empresa, en puntos próximos a los del Comité de Empresa.

Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de ésta, con una antelación de 24 horas.

**10.2.** Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados.

**10.3.** Las sanciones a los trabajadores, por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales se comunicarán con 72 horas de antelación a su aplicación al Comité de Fábrica, al propio trabajador y a su Central Sindical.

**10.4.** Los trabajadores de la plantilla activa que ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo, provincial o nacional, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en la Empresa, mediante solicitud del interesado, avalada por su Central Sindical y, a permanecer en tal situación durante el ejercicio de su cargo y hasta dos meses después de cesar en el desempeño del mismo.

**10.5.** Las Centrales Sindicales podrán celebrar asambleas fuera de horas de trabajo en local facilitado por la Empresa. De la realización de las mismas se dará cuenta al Director Social con el mínimo de 72 horas, salvo excepciones.

**10.6.** A instancias de la Central Sindical y para asistir a Congresos y Cursos de Formación o actos similares organizados se concederán permisos no retribuidos a los miembros de cada Sección Sindical legalmente reconocida, sin que simultáneamente excedan de 2 personas ni de 5 días al año cada una.

CAPÍTULO 11º - PARTICIPACION DE LAS SECCIONES SINDICALES.

La Empresa reconoce Las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas que acrediten, fehacientemente, contar con una afiliación del 15% de la plantilla.

La Sección Sindical tendrá las competencias siguientes:

- 11.1. Reconocimiento del o de los Delegados de la misma, que deberán ser necesariamente trabajadores de la plantilla de la Empresa, y preferentemente miembros del Comité de Empresa.
- 11.2. Tanto su revocación como su renovación y designación deberá ser notificada por escrito a la Dirección de la Empresa.
- 11.3. Las secciones Sindicales que cuenten con una afiliación que exceda en 100 del porcentaje indicado, contarán con un segundo Delegado.
- 11.4. El Primer Delegado tendrá derecho a dedicación permanente a su representación en la Empresa sin merma de su retribución normal.
- 11.5. Cada Sección Sindical dispondrá de un despacho u oficina dentro de la Empresa, donde podrá recibir a sus afiliados sin interrumpir el proceso productivo y desarrollar su actividad sindical.  
  
Recibirá idéntica información que la facilitada por la Dirección al Comité de Empresa, salvo en la de sanciones, que se limitará exclusivamente a sus afiliados.
- 11.7. Los Delegados de las Secciones tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

CAPÍTULO 12º - PARTICIPACION DEL COMITE DE EMPRESA.

El Comité de Empresa es el órgano colegiado que representa a todos los trabajadores de la Empresa, para defensa de sus intereses y tiene facultad exclusiva en la negociación colectiva, tanto de Convenios como de cualquier otro tipo, por lo que se reconoce al Comité de Empresa, como único órgano de negociación en y para la Empresa.

CAPÍTULO 13º - COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA.

Será competencia del Comité de Empresa el ser informado mensualmente sobre la situación de producción y venta en la Empresa, así como las perspectivas a corto, medio y largo plazo. Asimismo, tendrá que recibir información de las posibles fusiones o modificaciones del status jurídico de la Empresa. El Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe. Podrá también formular propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán ser consideradas y discutidas conjuntamente.

- 13.1. El Comité de Empresa realizará las consultas que al efecto crea oportunas en los casos de modificación o introducción de nuevos métodos de racionalización del trabajo y todas aquellas medidas que afecten a su duración y condiciones.
- 13.2. De igual forma intervendrá con la Dirección de la Empresa para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, así como los contenidos del Convenio vigente, pactos existentes, etc.
- 13.3. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene, ejerciendo al efecto, cuantos requerimientos y acciones legales procedan.
- 13.4. Por todo ello el Comité de Empresa será informado por la Dirección y emitirá informe, con carácter previo a su ejecución, en los casos siguientes:
  - a) Modificación de los sistemas de trabajo.
  - b) Cambio de titularidad de Empresa.
  - c) Expediente de crisis.
  - d) En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.
  - e) De los planes de Seguridad e Higiene.
  - f) En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.

a) En los casos de regulación de empleo, rotatividad de regulación y reducción de jornada, en que el Comité deberá ser puntualmente informado y las características discutidas conjuntamente entre el Comité de Empresa y Empresa.

b) Asimismo tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de los trabajadores utilizados por la Empresa y de los criterios de ingreso del Personal.

3) Dispondrá de igual información que la facilitada a los Accionistas de la Sociedad, en general, sobre Memorias, Balances, Cuenta de Resultados, etc.

4) Participará con la Dirección en la Administración de los Fondos Sociales, en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

13.5. El Comité será informado MENSUALMENTE por la Dirección de:

- 1) De la aplicación de los sistemas de participación en la producción y de sus resultados y colaborará con ella en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 2) De la evolución del absentismo y sus causas,
- 3) De la evolución de los índices de accidentes.
- 4) Del movimiento de ingresos y ceses del personal,
- 5) Del movimiento de ascensos y descensos en la Plantilla de Personal, en función de su categoría profesional.
- 6) Del número de horas extraordinarias y sus causas,
- 7) Del movimiento de Contratas en los Centros de trabajo y del coste mensual de las mismas.
- 8) De la evolución de la producción y previsiones.
- 9) De la evolución de las ventas y previsiones.
- 10) De la evolución del sector siderúrgico,
- 11) De la evolución probable del empleo.
- 12) De los programas de formación.

CAPÍTULO 14º - DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA.

El Comité de Empresa tendrá a su disposición para el ejercicio de sus funciones un despacho u oficina en la Fábrica de Ballonti, en la que podrá recibir a los trabajadores dentro y fuera de las horas de trabajo.

- 14.1. Para las reuniones periódicas del Pleno del Comité la Empresa facilitará a tal fin un local habilitado en la Fábrica de Ballonti.
- 14.2. La Empresa instalará tableros de anuncios para el Comité en lugares de fácil acceso y previamente convenidos entre ambas partes, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas y entregando copia a la Empresa con 24 horas de antelación en los casos de temas que afecten a la misma. Por parte de la Empresa se facilitarán los medios para su difusión, tales como copias, etc.
- 14.3. El Comité de Empresa podrá convocar asambleas dentro de las horas de trabajo a razón de una por mes, siendo las mismas acumulables, con un máximo de 8 horas anuales. Se realizarán en local facilitado por la Empresa y su tiempo será abonable, dándose cuenta de su convocatoria al Director Social con 72 horas de antelación, salvo excepciones, procurándose evitar aquellas asambleas que no sean totalmente imprescindibles.
- 14.4. Cuando las asambleas tengan el carácter de excepcional, la empresa facilitará el adecuado local, con servicio de cafetería incluido.

14.5. Para el ejercicio de su representación se creará una Secretaría permanente, la cual estará formada por el Secretario y dos representantes del Comité de Empresa, que atenderán los centros de trabajo de la Empresa.

Dirección de la Empresa      Comité de Empresa

ANEXO - 1. CALENDARIO GRAL. JORNADA ANUAL DE TRABAJO. SECCION DE LUCHA DE PERSONAL, DIV. SOCIAL. NERVACEROSA. AÑO-1983. Includes a calendar grid for 1983 with weekly columns (A, B, C, D) and daily cells.

Table with 4 rows and 28 columns showing day-of-week abbreviations (D, F, M, N, J, S, D, F, M, N, J, S, D) for different shifts (TURNOS).

4.6 LICENCIAS RETRIBUIDAS. Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho, avisando con la posible antelación, a las licencias retribuidas que en los puntos siguientes se desarrollan, englobadas en los bloques:

- A.- Causas por Enfermedad
B.- Causas por Fallecimiento
C.- Causas por Motivos Laborales.
D.- Causas Generales.

4.6 A) CAUSAS POR ENFERMEDAD. Pueden desglosarse a su vez en:
A.1.- Personal
A.2.- No personal, que afecte a miembros de su unidad familiar o custodia
A.3.- No personal, que afecte a otros miembros familiares.

4.6 A.1.- Causas de ENFERMEDAD PERSONAL. Son aquellas que afectan directamente al trabajador, y que no producen la baja laboral.
A.1.1 ASISTENCIA AL MEDICO DE CABECERA. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado, hasta un máximo acumulado de 16 horas anuales.
A.1.2 MEDICO ESPECIALISTA Y ANALISIS CLINICOS. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado, hasta un máximo diario igual al tiempo de estancia en consulta más dos (2) horas en concepto de desplazamientos de ida y vuelta, y sin limitación anual.

El justificante del Médico, indicará claramente el tiempo de estancia en consulta, en caso contrario se considerarán solamente dos horas de estancia en consulta, que con las dos horas de desplazamiento hace un máximo de cuatro horas.

A.1.3 EXPLORACION MEDICA SOLICITADA POR LA EMPRESA. Igual al caso anterior.

A.1.4 CIRUGIA QUE NO REQUIERA INGRESO. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de la jornada completa.

El justificante indicará claramente, el tiempo de estancia en la consulta, en caso contrario se aplicará las cuatro horas del punto.

A.1.5. ENFERMEDAD REPENTINA DURANTE EL TRABAJO. Previo dictamen del Servicio Médico de la Empresa, el trabajador podrá ausentarse de su trabajo, siéndole abonado el resto de la jornada de trabajo. (No obstante, el trabajador deberá acudir al Médico de Cabecera de forma inmediata para revisión).

4.6 A.2 CAUSAS POR ENFERMEDAD NO PERSONAL, que afecte a individuos de su unidad familiar o de su dependencia económica. Se debe entender comprendidos en este punto, todas las personas de su grupo familiar, que habitan el mismo domicilio y tienen dependencia económica del trabajador afectado.

A.2.1 ATENCION AL SERVICIO DE URGENCIAS O CASAS DE SOCORRO. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo igual al tiempo de estancia en dicho servicio más 1 hora en concepto de desplazamiento, de ida y vuelta. El justificante indicará claramente, el tiempo de estancia en el servicio, en caso contrario, se aplicarán únicamente, 2 horas como estancia tipo.

A.2.2. HOSPITALIZACION. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo resultante de la descripción siguientes:

- INGRESO - 1 día natural
ALTA - 1 día natural
OPERACION QUIRURGICA - 2 días naturales.

CONSIDERACIONES POR DESPLAZAMIENTO: Si el ingreso se produjera fuera de la zona residencial del trabajador, por motivos de fuerza mayor, (centros especiales o similar), los permisos por ingreso y alta podrían aumentarse a:

- Centros situados fuera de la provincia de residencia del trabajador y a una distancia no superior a 200 Km., 1 día natural.
- Centros situados a una distancia comprendida entre 200 y 400 Km. de la residencia del trabajador, 2 días naturales.
- Centros situados a una distancia superior a 400 Km. de la residencia del trabajador, 3 días naturales.

NOTA: Si el trabajador justificase la procedencia, podría disfrutar de los permisos de consideración General, Ingreso, Alta y operación, de forma continuada, agotando la licencia.

CONSIDERACION GENERAL. Si entra el ingreso y el alta, aún con la operación incluida, el tiempo transcurrido fuese inferior a los días de permiso resultante de sumar los de ingreso, alta y operación del punto A.2.2, y en cualquiera de los casos que este punto describe, el permiso real será por el tiempo de trabajo utilizado, entre el ingreso y el alta considerando los complementos de distancia si los hubiera.

A.2.3 PERMANENCIA PROLONGADA EN HOSPITAL. Independientemente de otras medidas que el trabajador pueda solicitar, si la estancia de su familiar se prolongase indefinidamente, el trabajador podrá solicitar un permiso especial de una jornada de trabajo por cada tres semanas de ingreso cumplido.

A.2.4 CONSULTA MEDICA ESPECIALIZADA. (Fuera de la zona de residencia) El permiso será en función del desplazamiento; y por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de:

- Desplazamientos inferiores a los 200 Km. = 1 día natural
- Desplazamientos entre los 200 y 400Km. = 2 días naturales
- Desplazamientos superiores a 400 Km. = 3 días naturales.

A.2.5 ENFERMEDAD GRAVE SIN HOSPITALIZACION. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 1 día natural, siempre y cuando el médico de cabecera especifique que las causas de la enfermedad son de gravedad aunque no recomiende el ingreso hospitalario.

4.6. A.3 CAUSAS POR ENFERMEDAD NO PERSONAL, que afecten a individuos fuera de su unidad familiar. (Se trata de: Padres, hermanos, padres políticos y hermanos políticos, abuelos del trabajador o de su cónyuge.

A.3.1 POR OPERACION QUIRURGICA EN CENTRO HOSPITALARIO. Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de:

- Centro situado a menos de 200 Km. de la residencia del trabajador = 1 día natural.

- Centro situado entre 200 y 400 Km. de la residencia del trabajador.- 2 días naturales.
- Centro situado a más de 400 Km. de la residencia del trabajador - 3 días naturales.

**A.3.2.** POR ENFERMEDAD GRAVE SIN INGRESO HOSPITALARIO, Igual al punto anterior.

**NOTA:** En ambos casos deberá presentarse justificación suficiente, que acredite que existe ingreso y operación quirúrgica en el primero, y certificación de la gravedad, del médico de cabecera.

#### **4.6 B/ CAUSAS POR FALLECIMIENTO**

- B.1** DE INDIVIDUOS DE LA UNIDAD FAMILIAR Ó DEPENDIENTES DEL TRABAJADOR
- B.2** DE INDIVIDUOS FUERA DE LA UNIDAD FAMILIAR.

#### **4.6 B.1 CAUSAS POR FALLECIMIENTO DE INDIVIDUOS DE LA UNIDAD FAMILIAR Ó DEPENDIENTES DEL TRABAJADOR.**

Permiso por el tiempo de trabajo utilizado, hasta un máximo de 4 días naturales.

Si el lugar de enterramiento, estuviera fuera de lugar de residencia del trabajador habrá que incrementar este permiso en:

- 2 días naturales si la distancia es superior a los 200 Km. e inferior a los 400 Km.

- 3 días naturales si la distancia es superior a 400 Km.

Si el fallecimiento se produjera después de un ingreso hospitalario, los permisos de alta, descritos de A.2.2., quedarían anulados por el de fallecimiento

#### **4.6 B.2 CAUSAS POR FALLECIMIENTO DE INDIVIDUOS FUERA DE LA UNIDAD FAMILIAR.**

- Familiares al - Padres, hermanos y sus conyuges, padres políticos, hijos políticos y nietos.

Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 3 días naturales.

#### **B.2.2. - Familiares b) Abuelos, tíos carnales, hermanos del conyuge.**

Permiso por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 2 días naturales.

Si el fallecimiento se produce fuera de la zona de residencia del trabajador, se podrá aumentar un permiso de:

- 2 días naturales si la distancia es superior a 200 Km. inferior a 400 Km.

- 3 días si la distancia es superior a 400 Km.

#### **4.6 C/ CAUSAS LABORALES**

#### **4.6 C.1 COMITES DE PLANIFICACION, ORGANIZACION, SEGURIDAD, ETC.**

En caso que un trabajador, componente de uno de los comités internos de trabajo, tuviera que utilizar un determinado tiempo, complementario a su jornada de trabajo, tendrá derecho a disfrutar del mismo tiempo utilizado, como permiso retribuido disfrutable de forma inmediata.

No podrá ser adicionados permisos por este concepto dando lugar a periodos de no asistencia prolongados.

#### **4.6 C.2 REQUERIMIENTOS POR PARTE DE LA EMPRESA.**

Cuando un trabajador sea requerido por la Empresa, para personarse en ella con objeto de testificar sobre accidentes de trabajo u otras causas, ante ella o la Inspección de Trabajo, tendrá derecho a un permiso por el tiempo utilizado para tal fin, más 2 horas de desplazamiento si lo hubiese habido.

No creará derecho a permiso, el personarse en la Empresa para cuestiones nueva y relacionadas con el trabajo, turnicidad, cambios de rolvo, etc. incluso si ha sido convocado por la misma.

#### **4.6 C.3 ASISTENCIA A MAGISTRATURA por contenciosos personales en contra de la Empresa.**

Permiso por el tiempo utilizado hasta un máximo de 1 jornada de trabajo, considerando como tiempo utilizado el del desplazamiento, 1 hora antes de la convocatoria, y 1 hora después de terminar el Juicio o acto de conciliación,

Tendrá el mismo permiso aquel trabajador que acuda como testigo de la Empresa en actuaciones ante Magistratura.

No tendrá derecho a permiso, aquellos trabajadores que actúen como testigos de otra parte, con la excepción de aquellos que además de testigos, pueden verse afectados por la resolución final, siempre que esta sea favorable al demandante de la Empresa.

#### **4.6 C.4 CAMBIOS DE RELEVO.**

Cuando un operario sea requerido para cambiar de relevo e incorporarse a otro distinto, tendrá derecho a un permiso de 1 jornada de trabajo, cuando entre la salida de su turno y la entrada en el nuevo exista menos de 12 horas de intervalo.

Igualmente, tendrá derecho a 1 jornada de descanso el operario que aún cambiando correctamente trabajará 8 o más días consecutivamente.

#### **4.6 C.5 TRABAJO CONSECUTIVO PARA EMERGENCIA. (Doblar la jornada).**

El trabajador que doble su jornada de trabajo, por causa de fuerza mayor y a requerimiento de su mando, tendrá derecho a:

- Si el doblote se produce en día normal será considerado como doble tiempo de trabajo, es decir, que las 8 horas dobladas significarán 16 horas para el completo del exceso de jornada.

- Si el doblote, se produce en día festivo, igual al anterior, pero con abono del plus festivo doble.

- Si el doblote se produce en domingo, igual al apartado 1, cobrará el plus dominical doble.

#### **4.6 C.6 TRABAJO EN DIA DE DESCANSO EN SU TURNO.**

Cuando el trabajador sea requerido por necesidades estrictas para trabajar una vez concluida su semana laboral, en un día considerado de descanso para él, esas 8 horas serán consideradas como 16 para el completo de su jornada de trabajo.

#### **4.6 D. CAUSAS GENERALES.**

#### **4.6 D.1 DE INDOLE PERSONAL.**

**D.1.1 POR MATRIMONIO:** Permiso de 20 días a contar desde el primer día laborable después de la boda.

**D.1.2. POR CAMBIO DE DOMICILIO:** Por tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 2 días naturales

**D.1.3 POR NACIMIENTO DE HIJO:** Por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 4 días laborales (los días laborales son de lunes a viernes, ambos inclusive). Si el nacimiento se produce en circunstancias especiales, que precisase de una estancia hospitalaria prolongada, para observación, como consecuencia de trastornos graves en el embarazo o en el parto, o éste tuviera que ser provocado con intervención quirúrgica, el trabajador podrá disponer de los permisos complementarios de ingreso y alta en centro hospitalario.

**D.1.4. POR BAUTIZO DE HIJO.** Por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 1 día natural.

**D.1.5 POR PRIMERA COMUNION DE HIJO:** Por el tiempo de trabajo utilizado hasta un máximo de 1 día natural.

