

25653 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Setelsa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Setelsa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1991, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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 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, 30 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Setelsa, Sociedad Anónima».

I CONVENIO COLECTIVO DE «SETELSA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—«Setelsa, Sociedad Anónima», representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de «Setelsa, Sociedad Anónima», representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactos de adhesión anteriores.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado*.—Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistentes, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de «Setelsa, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los Centros de trabajo de «Setelsa, Sociedad Anónima», así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3.º, párrafo c), del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 1381/1985 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto).

Art. 5.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1991, prorrogándose por la tónica, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1991.

Art. 6.º *Absorción y compensación*.—Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuvieran repercusiones económicas serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en relación a las horas de trabajo anuales pactadas. Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º *Revisión del Convenio*.—Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte, en forma esencial, a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal*.—Las comunicaciones o notificaciones al personal deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales*.—«Setelsa, Sociedad Anónima», ha adoptado para clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal, el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo, basándose en el Manual de Jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del Manual de Valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Las estipulaciones de este capítulo no afectarán al personal no valorado (fuera de valoración).

Art. 10. *Puntuación*.—La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas, que siempre son de carácter funcional y no personal, y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por la suma de los valores absolutos correspondientes a cada factor, deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada ocupación o nivel de ocupación, y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

Art. 11. *Grados*.

CLASES DE GRADOS

Grado directo: Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grado	Puntos	Grado	Puntos
1	18	11	117 a 132
2	18 a 24	12	133 a 149
3	25 a 32	13	150 a 167
4	33 a 41	14	168 a 186
5	42 a 51	15	187 a 206
6	52 a 62	16	207 a 227
7	63 a 74	17	228 a 249
8	75 a 87	18	250 a 272
9	88 a 101	19	273 a 296
10	102 a 116		

Grado final: es el que se considera a efectos de pago, y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

Trabajos en el exterior: Los puestos concebidos para realizar las funciones habitualmente en el Centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en el Centro de trabajo.

Los operarios con salidas esporádicas, no previsibles para desarrollar fuera del Centro de trabajo funciones similares a las efectuadas habitualmente en el Centro de trabajo, tendrán un grado más, transitorio, durante su periodo de salida.

Art. 12. *Información sobre valoración*.—Se comunicará al personal, por escrito, con copia al Comité, a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificadores, que, deducido de su valoración, le corresponde. Asimismo, se le entregará copia íntegra de la descripción genérica que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo. Esta misma información será comunicada a quien cambie de puesto de trabajo con carácter fijo.

Art. 13. *Puestos de trabajo de nueva creación*.—Para todo puesto de trabajo de nueva creación será requisito imprescindible, antes de ocuparlo, que disponga de la descripción correspondiente con el grado, categoría profesional y nivel que le corresponde.

Eventualmente, cuando la nueva ocupación requiera un periodo de consolidación, se entregará una hoja de descripción provisional, que deberá ser canjeada por la definitiva en un plazo no superior a tres meses.

Art. 14. *Confirmación de las valoraciones*.—Efectuada la valoración definitiva de un puesto de trabajo, con sus distintos niveles, y una vez ocupado dicho puesto con los requisitos estipulados, la valoración tendrá carácter provisional durante un periodo de seis meses.

Art. 15. *Revisión por modificación de la ocupación*.—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valoradas variasen en términos tales que afectasen a cualquiera de los factores puntuables, se podrá plantear su revisión. Se tendrá en cuenta esta variación si está consolidada, o, al menos, se viene realizando periódicamente.

Esta variación, en caso de duda, podrá ser comprobada «in situ» por los miembros permanentes del Comité de Valoración.

Art. 16. *Reclamación sobre valoración*.—Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo, o solicitar su revisión, el productor afectado o el mando correspondiente con poder bastante para ello,

siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

Modificación de las condiciones de trabajo o contenidos del mismo.
No estar conforme con el grado y categoría asignados al puesto, siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la fecha de su valoración.

Las reclamaciones de la revisión de la descripción del puesto de trabajo, del grado valoración y de la categoría profesional, con copia al Comité de Valoración, se plantearán a través de las siguientes instancias:

Primera.—Por escrito a la línea jerárquica que deberá acusar recibo, y con copia al Comité de Valoración, con los motivos en que se funda su reclamación.

Segunda.—Desestimada la reclamación por la Oficina de Valoración o transcurridos quince días de su presentación sin respuesta, el Comité de Valoración, en un plazo igual, lo estudiará y resolverá.

Si en la revisión de la reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegasen a un acuerdo, podrán efectuar el estudio «in situ» del puesto a revisar y/o la comparación con un puesto similar. En este último caso, la comparación puede, eventualmente, afectar a cualquiera de los dos puestos comparados, e incluso a los dos.

La resolución que se tome en el Comité de Valoración será comunicada por escrito al interesado, con indicación de las razones de dicha resolución.

Tercera.—La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le corresponda ante la jurisdicción laboral competente.

Para ejecutar estas acciones, será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo, o bien los plazos señalados en el mismo.

Cuarta.—La retroactividad que pueda corresponder al interesado, se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Art. 17. Clasificación profesional.—Todas las ocupaciones de «Setelsa, Sociedad Anónima», en los distintos niveles de la misma, tendrán asignada una de las categorías profesionales que se relacionan en el anexo número II del presente Convenio.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, de conformidad con el cuadro que se adjunta.

El resto de las categorías se definirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Madrid.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo, no podrá nunca servir de base ni dará derecho para que las personas que actualmente tengan asignada una determinada categoría profesional, soliciten y obtengan el grado mínimo fijado en las tablas anteriores para la misma.

GRADOS DIRECTOS

	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
Peones ordinarios.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P.	P.
Especialistas varios.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E.	E.
Informática.....	A.S	-	A.A	-	P.S.	-	P.A.	-	0.0	-	-	E.	-	-	-
Resto prof. obrero.....	-	-	-	-	-	-	-	1. ^a	-	2. ^a	-	3. ^a	-	-	-
Administrativos.....	-	-	-	-	-	-	1. ^a	-	-	-	2. ^a	Aux.	Aux.	Aux.	-
Técnicos Laboratorio.....	-	-	-	-	-	-	1. ^a	-	-	-	2. ^a	Aux.	Aux.	Aux.	-
Técnicos de Organización.....	-	-	-	-	-	-	TO.1. ^a	-	-	-	TO.2. ^a	Aux.	Aux.	Aux.	-
Técnicos de oficina.....	-	-	-	-	-	-	O.1. ^a	-	-	-	O.2. ^a	C.	C.	C.	-
Técnicos de taller.....	IL	-	MT.	-	M.2. ^a	-	Enc.	-	Cap.	-	-	-	-	-	-

Art. 18. Garantía de grado y categoría.—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio da un puesto inferior de valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario.

Art. 19. Opción para el personal No valorado.—El personal que en la actualidad está incluido en la nómina de No Valorados —excepto personal a incentivo— podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal Valorado. Es potestativo de la Dirección de la Empresa conceder este paso a quienes su retribución sea superior a la del grado 17.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicar será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

El personal No Valorado podrá presentarse, si lo desea, a los concursos-oposición que se convoquen, rigiéndose, caso de ganarlos, por las condiciones laborales y económicas del puesto convocado. Queda excluido el personal contratado a sueldo más incentivo, para ocupar un puesto de Valorado de idéntica o semejante función.

CAPITULO III

Movilidad del personal

Art. 20. Se entiende por movilidad o rotación interna:

- a) Los cambios de puestos y traslados.
- b) Los ascensos.

Art. 21. Cambios de puestos y traslados.—Son cambios de puesto, los cambios de funciones, con cambio o no de emplazamiento físico dentro del Centro de trabajo.

Si el cambio de emplazamiento rebasase los límites del Centro de trabajo, se considerará traslado.

Los cambios de puestos de trabajo se clasifican:

- a) Por duración en:
 - Provisionales.
 - Definitivos.

- b) Por la causa en:

- Por voluntad del trabajador.
- Por necesidades del servicio.

Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
Por promoción y ascenso.

Art. 22. Cambios provisionales:

Primero.—Los que sean por tiempo inferior a cuatro meses.

Segundo.—Los originados por sustitución en caso de licencia por Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

Art. 23. Gestión y retribución de cambios provisionales.—El Jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como las causas de la misma.

Cuando este período de provisionalidad termine, el Jefe lo comunicará, también por escrito, a la Oficina de Personal, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiera, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto, y por los días efectivamente trabajados en cada período mensual, salvo que el cambio de puesto haya durado menos de cinco días laborables, en cuyo caso no origina derecho a cobro de ninguna diferencia de retribución.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos cuatro meses el trabajador continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza que se deberá cubrir según las normas establecidas.

Igualmente se hará por aplicación del artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, si un trabajador ocupara el puesto de grado y categoría superior durante un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años.

Lo indicado en los párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2.º del artículo 22.

Art. 24. Causas para efectuar cambios provisionales.—la Dirección de la Empresa, supuesta la capacitación y de acuerdo con criterios objetivos, podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo (entendiéndose los períodos de provisionalidad los señalados en el artículo 22), a cualquier trabajador, procurando en cuanto al grado de la persona trasladada, que sea el mismo, superior e inferior, en este orden, al del puesto a ocupar provisionalmente.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar el personal del puesto de trabajo por causas de fuerza mayor, suficientemente

demonstrada, no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia, o para evitar grandes males.

Art. 25. *Cambios definitivos.*-Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo, con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de provisionalidad, si los hubiera.

Los cambios definitivos lo serán por:

- Los producidos por disminución psicofísica.
- Los ascensos.
- Los producidos por el artículo 31.

Art. 26. *Cambios por disminución psicofísica.*-Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección. Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica, será preceptivo el informe de los correspondientes servicios médicos especializados de la Seguridad Social, o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo. Será considerado «personal disminuido», siempre que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

Los afectados por disminución de la capacidad física y psíquica que le impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá libremente, trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

Los que, aun pudiendo desempeñar las tareas del puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades, no puedan desarrollarlas de una forma duradera y continua, y que es necesaria para mantener los ritmos de actividad. En estos casos, el cambio tendrá el carácter de provisional, en tanto se mantengan las condiciones que lo produjeron.

Serán de aplicación lo establecido en este artículo a las trabajadoras en estado de gestación en aquellos casos, suficientemente demostrados, en que su estado dé lugar a una disminución para el desarrollo del puesto de trabajo. Transcurrida esta situación, se reincorporará a su puesto de trabajo.

Art. 27. *Ascensos.*-Se establece, para el presente Convenio Colectivo, el principio de aptitud y capacidad, como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- a) Ascensos por antigüedad (artículo 28).
- b) Ascensos por concurso-oposición (artículo 29).
- c) Ascensos por libre designación de la Empresa (artículo 30).

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

Art. 28. *Ascensos por antigüedad.*-Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con las personas que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior, pero de la misma rama de actividad, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionará el que le siga en antigüedad en la Empresa.

En el caso de que no exista nadie del grado inmediatamente inferior, podrán optar los del grado siguiente.

Los períodos de prueba serán:

- Peones y especialistas, treinta días.
- Profesionales de oficio, subalternos, administrativos, sesenta días.
- Técnicos no titulados, noventa días.

La prueba de aptitud se realizarán en general, en el propio puesto, salvo que una duda razonable sobre la aptitud del candidato aconseje realizar un examen previo.

La prueba práctica en el propio puesto no se dará por terminada con carácter negativo, si no ha sido intentada, al menos, durante un 25 por 100 del período de prueba establecido, con un mínimo de quince días.

Art. 29. *Ascensos por concurso-oposición.*-La aptitud y capacidad para un nuevo puesto, se determinará mediante concurso-oposición, que podrá incluir exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Estas pruebas, salvo las médicas, no serán eliminatorias.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica.

Cuando un cursillo vaya a tener este carácter de obligatoriedad para promoción, deberá hacerse constar así en su convocatoria. Serán exceptuados de haber asistido a este cursillo quienes acrediten haber realizado el mismo u otro equivalente en un Centro exterior.

Para mayor garantía de que una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establece un período de prueba de tres meses.

Art. 30. *Ascensos por libre designación.*-Se cubrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad, o el desempeño de cargos de especial reserva y/o

confianza. Estos puestos son los de Secretaría de Dirección, Cajeros, Programadores de Informática, Chófer de Dirección General, y aquellos otros que, eventualmente, pudieran acordarse en el Comité.

Se establece un período de prueba de seis meses.

La eventual convocatoria de concurso para cubrir algunos de estos puestos, supone renunciar por parte de aquélla a su derecho de libre designación para este caso.

Artículo 31 *Causas para no realización de concurso-oposición.*-No se realizará concurso-oposición cuando se efectúen cambios por las causas que se indican seguidamente:

- a) En los cambios establecidos en los artículos 26, 28 y 30.
- b) Que el puesto de trabajo se pueda cubrir por algún trabajador con la categoría y retribución asignadas a dicho puesto y que estuviera en situación de disponible, o trabajando en otro nivel inferior, sin que, en ningún caso, implique promoción.
- c) Que hubiera personal examinado y aprobado, según las circunstancias que se citan en el artículo 32.
- d) Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando medien estas circunstancias, se tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad, por este orden, de acuerdo con criterios objetivos.

Artículo 32 *Realización de los concursos.*-Para efectuar los concursos, se seguirán las siguientes normas:

Primera.-Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se anunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando los siguientes extremos:

- Denominación del puesto.
- Categoría y nivel de retribución.
- Materias que servirán de base al examen.
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Ponderación a aplicar al conjunto de las pruebas psicotécnicas, médicas, teóricas y/o prácticas que vayan a ser aplicadas. La ponderación aplicada a cada una de las pruebas en ningún caso podrá exceder del 50 por 100 del total, salvo en algunos casos concretos y de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha del examen, publicando también al mismo tiempo la hora de descripción de funciones del puesto convocado.

El Comité participará en todo el proceso, a partir del momento de la realización del examen.

Por el Departamento de Valoración-Formación, se publicará, en la misma fecha de la convocatoria, una relación de temas generales o específicos de las materias del examen. A partir de esta relación de temas, se preparará un cuestionario de preguntas, con las cuales se formarán, al menos, tres lotes, que serán sorteados en el momento de la realización del examen.

Segunda.-Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados, con la única limitación de que sea fijo en plantilla.

Tercera.-La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

Cuarta.-La aptitud para el nuevo puesto será establecido a partir de las puntuaciones conseguidas con los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Quinta.-Los participantes que resultasen aptos, serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

Sexta.-Si en el examen hubiesen resultado aptos más candidatos que los puestos a cubrir, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo, y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar, por tanto, la plaza a concurso.

Séptima.-Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité en cualquier caso.

Octava.-Si resuelto un concurso no resultare apto ninguno de los candidatos, la Empresa ocupará el puesto dando preferencia al mejor calificado en el concurso que haya obtenido, al menos, un 75 por 100 de la puntuación mínima exigida en cada prueba. En cualquier caso, si pasado un período de prueba de dos meses no resultara definitivamente apto, la Empresa procederá a cubrir el mismo por libre designación.

Novena.-Los trabajadores que hayan ganado la plaza, tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

Artículo 33 *Efectividad del ascenso.*-En los supuestos previstos en los artículos anteriores, el cambio de categoría no se confirmará hasta

que hayan terminado satisfactoriamente los períodos de prueba establecidos en cada caso.

En todos los casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de la ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad, con comunicación al interesado de las causas para esta decisión.

Todas las personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este artículo, pasará a registrarse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 34 Número de horas de trabajo anuales.—Durante la vigencia de este Convenio, el número de horas/año a trabajar por todo el personal será el siguiente: 1.761.

Dichas horas estarán repartidas de lunes a viernes, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que estén excluidos de esta limitación, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones legales.

Podrán pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso, repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo, son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencias, etc.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada Centro es facultad de la Dirección, que la fijará de acuerdo a las disposiciones vigentes, previa intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

Artículo 35 Vacaciones.—Durante la vigencia de este Convenio, serán de treinta días naturales, que se disfrutarán según se acuerde al confeccionar el calendario laboral.

La fecha del disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales, procurando que, salvo acuerdos y/o imposibilidad, se puedan disfrutar entre los meses de junio a septiembre y sean ininterrumpidas y rotativas.

En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Artículo 36 Calendario y horarios.—En el último trimestre del año, de acuerdo con el Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, en su caso, se establecerá el calendario laboral, para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma que se obtenga el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

Artículo 37 Licencias.—Setelsa concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien alguna de las causas siguientes:

Primera.—Por tiempo de tres días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento o justificación fehaciente en otro caso), de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborables según calendario de la Delegación de Trabajo, sin computar los sábados.

Las licencias indicadas para los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica, podrán ser utilizadas de forma fraccionada en casos justificados.

Segunda.—Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior, el parentesco se entenderá en grado de consanguinidad como de afinidad.

Tercera.—Por tiempo de un día en caso de operación que no necesite internamiento (en caso de cónyuge, hijos o padres).

Cuando los casos indicados en las causas primera, segunda y tercera impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrá un día más sobre lo previsto.

Cuarta.—Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual, en el que se realice la mudanza.

Quinta.—Por tiempo de dieciocho días naturales en caso de matrimonio, este periodo podrá ampliarse doce días naturales sin carácter retributivo.

Sexta.—Por el tiempo indispensable en el cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia, si existiese.

Séptima.—Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo invertido por el trabajador cuando asista a consultas médicas fuera de la Empresa.

La ausencia para este fin, será por el tiempo estrictamente necesario. En todos los casos, deberá justificarse documentalmente la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo, así como la hora, fecha y firma y sello del Facultativo o Centro que prestó la asistencia.

Octava.—Los trabajadores tendrán el mismo derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones, o a una reducción de media hora en la jornada normal, no sólo para lactancia, sino también para atender a sus hijos menores de nueve meses, aunque no fuera por lactancia.

Novena.—Permisos no retribuidos: En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se concederán licencias por el tiempo que se precise, sin percepción de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Décima.—Las trabajadoras, con motivo del parto, tendrán los derechos a los que hace referencia la Ley 3/1989 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de marzo) y en especial a una suspensión de sus trabajos durante dieciséis semanas.

Art. 38. Faltas y sanciones.—En cuanto a la tipificación y calificación de las faltas se estará a lo que se establece en los artículos 45, 46, 47 del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Madrid.

En cuanto a las sanciones, a lo siguiente:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo Centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

En lo referente a faltas de puntualidad no justificadas, su calificación será la siguiente:

Faltas leves:

De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

Faltas graves:

Más de cinco faltas de puntualidad durante el período de un mes.

Faltas muy graves:

Más de 13 faltas de puntualidad cometidas durante el período de seis meses o más de veinticuatro durante un año.

Los descuentos por retrasos se computarán de 10 en 10 ch.

Prescripción de las faltas:

Faltas leves, a los diez días.

Faltas graves, a los veinte días.

Faltas muy graves, a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 39. Estructura de la retribución.—La retribución de Setelsa está dividida en los siguientes conceptos:

Devengos salariales.

Devengos extrasalariales.

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de Setelsa y su equiparación con los definidos en el Decreto 2380/1973, son los siguientes:

1. Sueldo de calificación:

1.1 Salario base más incentivo.

2 Complementos:

2.1 Personales:

a) Antigüedad.

2.2 Del puesto de trabajo:

a) Nocturnidad.

b) Plus de tarde.

2.3 Por calidad o cantidad:

- a) Incentivos.
- b) Horas extraordinarias.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Pagas de vacaciones y Navidad.
 - b) Paga de abril.
- B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:

Premio de antigüedad de veinticinco años.
Plus de distancia.
Plus complementario de ayuda familiar.
Dietas.
Conceptos incluidos como prestaciones sociales.

Art. 40. *Carácter de las retribuciones:*

Primero.-Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactadas para cada año de trabajo efectivo. A efectos de proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuido ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.

Segundo.-Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo por tanto sobre los devengos del trabajador las variaciones del IRPF y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que estén a su cargo.

Tercero.-Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independiente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará en una sola vez al mes, salvo las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Art. 41. *Pago de nómina mensual.*-Las pagas ordinarias comprenderán los siguientes conceptos, por importe mensual:

Sueldo de calificación.
Antigüedad.

Además de estos conceptos se abonará, a quienes proceda, los siguientes:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario Setelsa, salvo en la paga correspondiente al mes de vacaciones, que el abónd pasará al mes siguiente.

Plus de trabajos nocturnos y de tarde.
Plus de distancia.
Plus de ayuda familiar.
Plus complementario de ayuda familiar.

En supuestos necesarios y excepcionales, la Empresa podrá conceder anticipos hasta el máximo de una mensualidad.

Art. 42. *Pagas extraordinarias.*-Setelsa hará efectivas tres pagas de una mensualidad cada una, a cobrar en los meses de abril, julio y diciembre, respectivamente, al personal incluido en la nómina.

Estas pagas comprenderán los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación mes.
Antigüedad mes:

Las pagas de julio (Vacaciones), y diciembre (Navidad), se prorratearán cada una de ellas por el semestre natural correspondiente, y en proporción al tiempo trabajado en el mismo. La paga de Abril se prorrateará en proporción al tiempo trabajado durante el año de su pago.

Durante el mes de octubre se hará efectiva una paga de 41.677 pesetas que para años sucesivos podría ir condicionada a la consecución de objetivos en calidad, reducción de absentismo, reducción de costes de administración, etc.

Art. 43. *Descuentos por ausencias no retribuidas.*-Las horas correspondientes a estos períodos se descontarán de la retribución, calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

$$\frac{\text{Retribución año}}{\text{Horas año}}$$

en la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio. Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

Art. 44. *Sueldo de calificación.*-Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada, y que sirve de base, además, para el cálculo de:

Plus de trabajos nocturnos y de tarde.
Premio de antigüedad de veinticinco años.
Antigüedad.

Su importe figura en las tablas.

Art. 45. *Horas extraordinarias.*-El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente.

A esta base se añadirán los siguientes recargos:

Para las realizadas en días laborales: 75 por 100.

Para las realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos: 125 por 100.

Se considerarán horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

Se asimilarán a domingos y festivos los días libres asignados en sustitución de los anteriores a aquellos trabajadores que por su función así se requiera.

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes manifiestan la necesidad y conveniencia de que se pacte la compensación de la mayor parte de las horas extraordinarias por un tiempo equivalente a 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Los periodos compensatorios aludidos podrán tomarse en las horas y días que entre las partes se acuerde. Cuando las horas a compensar sean realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos, la compensación será de 1,5 horas por cada hora extraordinaria.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente al Comité información detallada sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

En casos especiales se informará previamente a la representación social de la realización de las horas extraordinarias.

Art. 46. *Nocturnidad y de tarde.*-Se aplicará este plus a aquellos trabajadores a los que corresponda, de acuerdo con las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30 por 100 del sueldo hora, calculado por la fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo de calificación}}{\text{año}} \times \text{Horas año}$$

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Plus de compensación de jornada de tarde: Se aplicará este plus a quienes presten sus servicios en jornada fija completa de tarde. Quedan excluidos por tanto del plus de tarde como de nocturnidad, los Porteros, Corretornos, para quienes existe un régimen especial.

El importe y base de aplicación será del 15 por 100 del sueldo hora, calculado por la fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo de calificación año}}{\text{Horas año}}$$

Este plus se abonará por días y horas efectivamente trabajadas.

Art. 47. *Antigüedad.*-Todos los trabajadores de Setelsa tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicio, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre, y desde el 1 de julio para los ingresados en el segundo.

El importe de cada quinquenio es el 5 por 100 del salario de calificación.

Art. 48. *Plus complementario de ayuda familiar.*

A) El Plus complementario de ayuda familiar será el indicado a continuación:

Grado	Importes bruto	
	Pesetas año por hijo	Pesetas mes por hijo
3	45.048	3.754
4	37.536	3.128
5	30.024	2.502
6	22.524	1.877
7	15.012	1.251
8	7.512	626

Este plus se abonará a los perceptores actuales de la ayuda familiar por hijos, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción.

B) Este complemento de ayuda familiar por hijos, lo seguirán percibiendo, exclusivamente, quienes hasta la fecha lo tengan reconocido por Convenios anteriores.

Art. 49. *Beneficios.*-No ha lugar a retribuciones separadas por este concepto, aunque así fueran establecidos por disposiciones legales o reglamentarias, por estar englobada en el sueldo de calificación y complementos.

Art. 50. *Retribuciones en domingos, festivos y licencias.*-No ha lugar la retribución separada, por estar englobada en el sueldo de calificación.

Art. 51. *Retribución en periodo de vacaciones.*-No ha lugar a una paga separada, ya que en el mes en que las vacaciones se disfrutan, el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

Art. 52. *Retribución en periodo de baja por incapacidad laboral o accidente.*-1.º Setelsa complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja.

Salario de calificación bruto.
Antigüedad bruta.
Plus complementario de ayuda familiar bruto.

Según el porcentaje de absentismo de cada mes natural, las bajas que se produzcan en el mes por los conceptos indicados, se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el mes	Retribución en el propio mes (corregida en el siguiente)
Hasta el 4,25 por 100	100 por 100.
Más de 4,25 por 100 y hasta el 5,25 por 100	85 por 100 primeros veinte días. Resto 100 por 100.
Más de 5,25 por 100 y hasta el 6,25 por 100	Cero por primer día, 85 por 100 del segundo al veinte días. Resto, 100 por 100.
Más de 6,25 por 100	No se abonará ninguna prestación complementaria.

A los efectos del cálculo del tanto por ciento de absentismo, no se computarán los periodos de ILT por maternidad ni las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

Las vacaciones se interrumpirán exclusivamente en los casos y por los días de hospitalización, fehacientemente acreditada.

El trabajador deberá disfrutar los días correspondientes a la hospitalización a continuación del periodo vacacional, y, en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100 por 100 del salario computable para accidente y enfermedad profesionales.

2.º No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad, podrá completar su percepción hasta el 95 por 100 de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirmada como necesaria por los respectivos Médicos de la Seguridad Social; para lo cual, los trabajadores implicados, deberán someterse a los reconocimientos o pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos podrán visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones, ya que, en otro caso, o si por los facultativos no se considerase la baja del trabajador como justificada, éste percibirá únicamente lo que en situación de ILT abona la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo respecto a esta calificación, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

La simulación de enfermedad o accidente, y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja, se considerarán faltas muy graves.

Art. 53. *Plus de distancia.*-Para todos los trabajadores que residan fuera del casco urbano, éste consistirá en el 100 por 100 del costo mínimo real al 1 de enero de 1991, en transporte colectivo, desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el Centro de trabajo.

Este plus se percibirá desde la fecha que cause su derecho.

En el caso de las Delegaciones, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colectivos en cada caso, o antes, si hubiera modificación de precios significativa.

Art. 54. *Premio de veinticinco años de servicio.*-El importe de este premio consistirá en el 25 por 100 del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a cada trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

Art. 55. *Gastos de viaje al servicio de la Empresa.*-Todo el personal que viaje y se desplace por cuenta de la Empresa, percibirá una cantidad fija como dieta destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención.

Esta dieta, para el personal cuyas condiciones económicas quedan regidas por este Convenio, será 7.400 pesetas, y su liquidación, según los conceptos de utilización, será la siguiente:

Desayuno: 3,2 por 100.
Comida: 20,6 por 100.
Cena: 17,8 por 100.
Hotel: 58,4 por 100.

Si, excepcionalmente, las dietas resultasen insuficientes, el exceso será abonado por la Empresa, previa justificación.

Los viajes serán siempre por cuenta de la Empresa, y cuando se empleen transportes públicos colectivos, se facilitará billete de primera clase (turista en avión).

Si se ha convenido que el desplazamiento se realice en automóvil propiedad del empleado, se liquidará el viaje a razón de 26,7 pesetas/kilómetro.

Tanto el valor de la dieta como el del kilometraje, se actualizarán cuando las circunstancias lo aconsejen.

CAPITULO VI

Prestaciones sociales

Art. 56. *Créditos al personal.*-SETELSA concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

a) Para vivienda: Préstamos por un importe de hasta 1.000.000 de pesetas, con un interés del 6 por 100, que se amortizará descontando en las pagas mensuales una cantidad que corresponda al 12 por 100 del salario (calificación más antigüedad), salvo que el peticionario desee pagarlo en un plazo menor, y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 17.750.000 pesetas.

b) Para necesidades diversas: Préstamos de hasta 300.000 pesetas, con un interés del 6 por 100, que se amortizará descontando en cada paga una cantidad que corresponda, como mínimo al 8 por 100 del salario de calificación mensual, y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de 3.596.000 pesetas.

c) Los fondos previstos para 1991 en concepto de préstamos, se podrán permutar, sin que, en ningún caso, rebase la cifra total concedida.

d) Condiciones generales para su concesión:

Los préstamos se solicitarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, indicando el destino de los mismos.

La propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, según la circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla.

Los préstamos de vivienda deberán ser justificados en cualquier caso.

Para la concesión de los préstamos se tendrá en cuenta que el trabajador, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de electrodomésticos y televisión, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 57. *Comedores.*-Para el personal en plantilla al 28 de febrero de 1991 cuya jornada partida dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, SETELSA abona en concepto de gasto mensual de manutención por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 750 pesetas.

Esta cantidad será incrementada anualmente según el Índice Nacional de Precios al Consumo.

Art. 58. *Economatos.*-En los Centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se concertará este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados ajenos a la Empresa.

Art. 59. *Ayuda de estudios.*-Por un importe de 2.364.000 pesetas, para el conjunto de las ayudas de estudios, tanto para los hijos de los trabajadores, como para los propios trabajadores.

La administración y concesión de esta ayuda será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, de acuerdo con el Reglamento de Becas, que dicho Comité deberá, en su caso, actualizar.

El Comité de Prestaciones Sociales, juntamente con la Dirección, podrá estudiar durante la vigencia de este Convenio la utilización de estos fondos a otras acciones formativas/sociales.

Art. 60. *Formación.*-En relación con el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, SETELSA se compromete a desarrollar al máximo los sistemas de formación y entrenamiento necesarios, así como su adaptación a las nuevas tecnologías, sin más limitación que las meramente funcionales y/o económicas.

De esta acción formativa se dará cuenta previamente al Comité de Empresa (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores).

Igualmente, y canalizados por la Comisión de Prestaciones Sociales, se estudiarán las alternativas formativas que se planteen.

La Empresa gestionará ante los Organismos e Instituciones competentes las subvenciones orientadas a diversas acciones formativas.

Art. 61. *Pensiones complementarias.*-Para el personal pasivo anterior a 3 de noviembre de 1990 le es de aplicación el Reglamento de Prestaciones Complementarias del Convenio vigente en la fecha de la jubilación o contingencia que dio lugar a la prestación.

Art. 62. *Seguro de Vida Colectivo.*-Setelsa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo para sus productores, cuya aceptación es voluntaria por los mismos. La prima correspondiente a las primeras

150.000 pesetas, de cada capital individual, es íntegramente abonado por la Empresa, y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son las que figuran en el cuadro siguiente:

Grado (Valorados)	Capital asegurado (En miles de pesetas)	Cuota mensual
3	1.770	810
4	1.800	825
5	1.850	850
6	1.910	880
7	1.960	905
8	2.020	935
9	2.080	965
10	2.160	1.005
11	2.240	1.045
12	2.330	1.090
13	2.420	1.135
14	2.540	1.195
15	2.650	1.250
16	2.770	1.310
17	2.890	1.370
18	3.010	1.430
19	3.160	1.505

CAPITULO VII

Disposiciones generales

Art. 63. *Servicio militar.*—A partir de la firma de este Convenio, a todos los productores de SETELSA que estén cumpliendo el Servicio militar, se les abonarán las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación.
Antigüedad mes.

La reincorporación de este personal al puesto de trabajo se efectuará en el plazo máximo de sesenta días, a partir de la terminación del Servicio militar.

Art. 64. *Comisión paritaria.*—Para la interpretación, vigencia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo, se establece la Comisión Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado d), y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, con un número máximo de cuatro por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa, cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunidos en pleno y por mayoría, decida retirarle la confianza y proceda a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta en la que formaron parte los Vocales salientes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos Vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones y, en particular, la facultad de opinar en cualquier asunto que se someta a este órgano.

En caso de empate, la Comisión designará dos árbitros (uno por cada parte), que resuelvan la cuestión. De no conseguir acuerdo con tales árbitros, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención de la misma, o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Si transcurridos quince días laborables desde la petición de la reunión por cualquier de las partes, la otra no accediera a tal reunión, la parte solicitante tendrá expedito el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Art. 65. *Competencias y garantías del Comité de Empresa. Derechos sindicales.*—Serán los establecidos en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la vigente Ley Orgánica Sindical 11/1985.

1.º La acumulación de horas establecidas en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, podrán hacerse por períodos mensuales, con comunicación al Departamento de Personal de la persona o personas implicadas.

2.º Los tiempos dedicados por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal a reuniones negociadoras con la Empresa, no se computarán a efectos de las horas que el Estatuto de los Trabajadores concede a dichos miembros del Comité o Delegados del personal.

3.º Con el fin de desarrollar las competencias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores, se formarán las siguientes Comisiones o Comités:

a) *Comité de Valoración.*—Estará formado por dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente, y dos miembros, de los cuales uno será designado por el Comité de entre sus componentes, y el otro será designado también por el Comité, de acuerdo con las personas interesadas en la revisión.

Serán funciones de este Comité el atender las reclamaciones sobre revisión de puestos de trabajo, grado de valoración y categoría profesional, así como emitir informe previo en la valoración de puestos de trabajo.

b) *Comité de Prestaciones Sociales.*—Estará formado por tres miembros del Comité y tres designaciones por la propia Empresa, de los cuales uno tendrá carácter de permanente y los otros dos en relación con el tema a debatir.

Las funciones de este Comité serán las de información y gestión en lo referente a prestaciones sociales de la Empresa, así como promoción de acciones formativas en la Empresa.

c) *Comité de Seguridad e Higiene.*—Estará formado por cuatro miembros del Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y cuya finalidad es la de aplicación y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene a que hace referencia la Ordenanza General sobre este tema.

Este Comité recibirá, cuando lo pida, información sobre controles ambientales realizados, incidencias de las nuevas técnicas, su ámbito de actuación y evolución o alteración significativa observada en los reconocimientos médicos (análisis de sangre, orina, vista, oído y estudio radiológico).

Este Comité en cuanto a la paralización de actividad por riesgo grave o inminente, estará a lo establecido en el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Comités, podrán, igualmente, solicitar asesores de la propia Empresa, cuando la importancia de algún tema concreto así lo requiera y sin interferir las obligaciones laborales del asesor elegido.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de sus derechos pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo [art. 9, letra e)] de la LOS.

La información, salvo que tenga carácter reservado o confidencial, será por escrito.

4.º El derecho de reunión queda sujeto a las normas que sobre el tema establece el Estatuto de los trabajadores en su capítulo II, artículos 77 a 81.

En casos suficientemente justificados no se tendrá en consideración el apartado B) del artículo 78.

5.º El Comité de Empresa, en su conjunto, tendrá derecho a recibir información sobre los siguientes puntos:

Premios o sanciones. En el caso de sanciones muy graves o despidos, la información será previa.

Cambios de puestos.
Horas extraordinarias detalladas nominalmente.
Porcentaje de absentismo.
Altas y bajas.
Modificación de contratos de trabajo.
Plantilla por áreas y tipo de nómina.

6.º Los componentes del Comité con función específica en alguno de los Comités antes citados tendrán derecho a formación por parte de la Empresa sobre valoración de sistema de medida de trabajo y seguridad e higiene.

Cuotas sindicales.—La Empresa efectuará la recaudación de las cuotas sindicales a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas Centrales Sindicales.

Los trabajadores interesados en dicha retención remitirán a la Dirección de la Empresa por escrito en el que expresen dicha orden de descuento, Central a la que pertenecen y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la indicada detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, haciendo llegar las cantidades a la Central correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado sindical correspondiente.

Art. 66. *Consultas al Comité.*—Las consultas de los trabajadores al Comité o a algunos de sus miembros sobre temas laborales, cuando tengan que realizarse en horas de trabajo, se autorizarán por el mando, si no afectan al desarrollo normal del trabajo, y necesariamente en el local del Comité.

Art. 67. *Mantenimiento del empleo.*—La Dirección de Setelsa manifiesta su decisión de no iniciar expediente de regulación de empleo o plantilla durante la vigencia de este Convenio, salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla de este período, de producirse, se resolverían por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizadas, paso a la situación de pensionistas o por cualquier otro cauce acordado por las partes. Se estaría, si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 64, competencias del Comité de Empresa).

Cuando se trate de jubilaciones, la Dirección de la Empresa se acogerá, si ello es posible, a las condiciones de jubilación anticipadas que posibilite la legislación vigente.

Firma:

Y en prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en ese documento, firman, en nombre de la Empresa, los Directores señores Díaz Díaz Lecoanet y San Román Martínez, y en nombre del Comité, los componentes de la Comisión Negociadora, los señores Sebastián Montesinos, Helguero San Román, Cruz Ribagorda, López Dulce, Seseras Satorra, Martín Senra, Báez Navidad, Mencia Rebaque y López de la Orden y el resto de los componentes del Comité de Empresa.

TABLA DE SALARIO CONVENIO DE SETELSA

Enero 1991

VALORES BRUTOS

Grados	Anual	Mensual	Hora * jornada partida
3	1.800.600	120.040	1.022,49
4	1.848.300	123.220	1.049,57
5	1.893.900	126.260	1.075,47
6	1.949.100	129.940	1.106,81
7	2.004.000	133.600	1.137,99
8	2.064.300	137.620	1.172,23
9	2.134.800	142.320	1.212,27
10	2.209.200	147.280	1.254,51
11	2.293.800	152.920	1.302,56
12	2.387.400	159.160	1.355,71
13	2.488.200	165.880	1.412,95
14	2.595.900	173.060	1.474,11
15	2.706.600	180.440	1.536,97
16	2.824.500	188.300	1.603,92
17	2.948.700	196.580	1.674,45
18	3.081.000	205.400	1.749,57
19	3.224.400	214.960	1.831,01

* Hora: Retribución año - Número horas trabajo año: 1.761.

ANTIQUEDAD

1991

VALORES BRUTOS POR QUINQUENIO

Grados	Anual	Mensual	Horas extra- ordinarias por cada quinquenio
3	90.300	6.002	50,07
4	92.415	6.161	51,40
5	94.695	6.313	52,67
6	97.455	6.497	54,20
7	100.200	6.680	55,73
8	103.215	6.881	57,41
9	106.740	7.116	59,37
10	110.460	7.364	61,43
11	114.690	7.646	63,79
12	119.370	7.958	66,39
13	124.410	8.294	69,19
14	129.795	8.653	72,19
15	135.330	9.022	75,27
16	141.225	9.415	78,55
17	147.435	9.829	82,00
18	154.050	10.270	85,68
19	161.220	10.748	89,67

BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

1991

VALORES BRUTOS

Grados	Por sueldo	Grados	Por sueldo
3	521	5	544
4	531	6	560

Grados	Por sueldo	Grados	Por sueldo
7	578	14	762
8	596	15	798
9	617	16	837
10	639	17	875
11	669	18	920
12	699	19	967
13	731		

ANEXO I

REGLAMENTO DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS PARA EL PERSONAL PASIVO

Primer Convenio Colectivo

Artículo 1.º En los términos del Reglamento de Prestaciones Complementarias del Convenio vigente en la fecha de la jubilación o contingencia que dio lugar a la prestación, Setelsa garantiza para el personal pasivo con prestaciones reconocidas por la Seguridad Social, las complementarias que viene percibiendo en la actualidad. Asimismo, garantiza para este personal pasivo los derechos y prestaciones complementarias que en un futuro puedan derivarse de su condición de pensionistas, viudedad, orfandad, pensión a favor de familiares.

Art. 2.º Estas pensiones complementarias, en su concepto de prestaciones definidas, no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social, por revalorización de las pensiones de la misma.

Art. 3.º Para el personal pasivo, en las pensiones de jubilación e invalidez, Setelsa garantiza que la complementaria, sumada a lo que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará, como mínimo, el 90 por 100 del salario regulador del grado 3, aplicando para el cálculo de los mismos criterios que en su día sirvieron de base para el cálculo del salario regulador del beneficiario.

Art. 4.º Los beneficiarios actuales de las pensiones de jubilación e invalidez seguirán teniendo derecho a la utilización de los servicios establecidos por Setelsa en beneficio de sus productores y familiares y que sean compatibles con su situación.

Conservarán el seguro de vida, sin aportación alguna por su parte, pero sin derecho a incremento alguno de capital.

Tanto estos pensionistas como los de viudedad, orfandad y familiares, podrán hacer uso de los servicios de Economato y optar, en su caso, a las becas instituidas para ayuda de estudios de los hijos del personal de Setelsa.

Art. 5.º La pensión complementaria anual dividida por 14 constituye la pensión completa. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que vivan a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes de fallecimiento.

Del importe de las pensiones complementarias, Setelsa deducirá lo que corresponda por el IRPF.

Setelsa podrá exigir, en todo momento, la certificación para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación.

ANEXO II

DESCRIPCION DE CATEGORIAS Y PROFESIONES

Primer Convenio Colectivo de Setelsa

OBRREROS

Especialistas.—Son los operarios mayores de dieciocho años, que mediante la práctica de una o varias actividades laborales de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Mozos especializados de almacén.—Son los operarios que se dedican en el almacén de una Empresa siderometalúrgica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de empaquetar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibiendo y entregando contra vales y otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Profesionales de oficio.—Son los operarios que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación que necesariamente deberán realizar en la Empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de Oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos, ingresarán con la categoría de Oficial, una vez superado el periodo de prueba fijado en la Ordenanza.

Oficial de segunda.—Son los operarios que, ostentando la categoría de Oficial de tercera dentro de la Empresa, superan las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

Oficial de primera.—Son los operarios que, ostentando la categoría de Oficial de segunda dentro de la Empresa, superan las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

Subalternos.—Se consideran subalternos en la industria siderometalúrgica los trabajadores mayores de dieciocho años que desempeñan funciones intermedias entre la asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad inherentes al cargo.

Almaceneros.—Son los Subalternos responsables de almacén general o de cada uno de los almacenes generales que tenga la Empresa, entendiéndose como almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de Almacenero.

Cuando estos productores realicen, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de Oficial administrativo de segunda, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría de Almacenero.

Chófer de turismo.—Son los que estando en posesión del carné de la clase correspondiente y con los conocimientos de Mecánico del automóvil, conducen los turismos de la Empresa.

Chófer de camión.—Son los que estando en posesión del carné de la clase correspondiente y con los conocimientos de Mecánico necesarios, conducen los camiones de la Empresa.

Ordenanzas.—Son los subalternos cuya misión consisten en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro Departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Cuando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la Empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la Empresa.

Telefonista.—Son los subalternos que tienen por única y exclusiva misión estar al cuidado de la centralita telefónica.

TÉCNICOS DE LABORATORIO

Analista.—Son los técnicos encargados en cada Sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del Jefe de segunda o, en su defecto, de los Ayudantes de Ingeniero en caso de no haber Jefe de primera.

Se dividen esta clase en dos categorías: Analista de primera y Analista de segunda. Para el paso de una a otra categoría se tendrán en cuenta los años de servicio y su capacitación.

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Son aquellos que, en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedidos por Centros docentes establecidos oficialmente por el Estado español o Centros reconocidos por el mismo, desempeñen las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la Empresa.

Ingenieros, Arquitectos y licenciados.—Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, siempre que ejerza su cometido de una manera normal y regular.

Peritos y Aparejadores.—Integran esta categoría los técnicos de grado medio que, estando en posesión del título correspondiente, han sido contratados en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

TECNICOS DE OFICINA

Delineante proyectista.—Son los técnicos para cuyo cometido no necesitan título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la Sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir a los presupuestos.

Delineante de primera.—Son los técnicos que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el complejo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sea del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, eroquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubricaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

ADMINISTRATIVOS

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, en Empresas siderometalúrgicas, cuando poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o en fábrica, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la Empresa, suministros de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio, y en general todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despacho. Asimismo se incluye dentro de este grupo, todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

Jefe de primera.—Son los Administrativos que llevan la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias Secciones, está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente y adopta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

Jefe de segunda.—Son los Administrativos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa, si éste existiera, tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Cajero.—Son los encargados de realizar los cobros y pagos en las fábricas, con arreglo a las normas que sobre el particular tengan establecidas cada Empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales; confeccionará los presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la Caja, como Libro de Caja, auxiliares, etc. Tendrá amplios conocimientos de contabilidad y será responsable de cuantas anomalías se derivan de su cometido.

Tendrá la categoría de Jefe de primera en las Empresas de más de 1.000 trabajadores; Jefe de segunda en las Empresas de 250 a 1.000 trabajadores, y de Oficial de primera, en las Empresas de menos número de trabajadores. Por ser cargo de confianza será siempre de libre designación de la Empresa.

Oficial de primera.—Son los Administrativos, mayores de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecute alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes; diario mayor y correspondenciales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si los hubiere; Taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de segunda.—Son los Administrativos mayores de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de

primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; Taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio del dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos, realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

Auxiliar.—Son los Administrativos mayores de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales Setelsatrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los Mecanógrafos de uno y otro sexo que con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda; llevan a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquellas.

Viajantes.—Son los empleados que al servicio de una sola Empresa realizan los habituales viajes, según ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del Oficial de primera administrativo.

TÉCNICOS DE TALLER

Jefe de Taller.—Son los técnicos que, con mando directo sobre Maestros y Contra maestros, y a las órdenes del Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiera, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden la organización o dirección del taller o talleres, croquisamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamiento del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su Departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de instalaciones.

Maestro de Taller.—Son los técnicos de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de Taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los trabajos de los talleres o secciones, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos o especificaciones materiales, según planos e instrucciones.

Maestro segunda.—Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Maestro primero, si éstos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

PERSONAL DE INFORMÁTICA

Analista de sistemas.—Personal que, con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y del uso y posibilidades de los distintos tipos de ordenadores existentes, pueden efectuar los estudios para la implantación o modificación del proceso de datos de una Entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma.

Analista de Aplicación.—Personal que, con conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo de la Empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

Programador de Sistemas.—Personal que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general (Symbionet, rutinas, programas, emsambladores, compiladores, generadores y standard).

Programador de Aplicaciones.—Personal que domina las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.

Operador de Ordenador.—Personal que prepara y opera el equipo para la ejecución de los procesos planificados. Prepara los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Opera el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del Operador.

Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidencias ocurridos durante el proceso determinando en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o del programa. Registra los tiempos de utilización del equipo. Se asimilará a Oficial primera administrativo.

Nota: Para cualquier otra categoría que no esté contemplada en este anexo, se estará a lo indicado por el vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

25654 RESOLUCION de 2 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BAT España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BAT España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1991, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 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, 2 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BAT ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Normas de integración del Convenio

Artículo 1.º *Ambito personal, funcional y territorial del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima», con la excepción del personal de alta dirección, a todas las actividades de la Empresa y en todos los Centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1991, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole económico o salarial, que se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1991.

Art. 3.º *Denuncia del Convenio.*—Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el índice nacional del precios al consumo.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Art. 5.º *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*—Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continuará en vigor la Reglamentación, Convenios Provinciales o de Empresa, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se opongan a lo aquí pactado o se explicita como derogado y condición a condición.