

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27951 RESOLUCION de 16 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fagor-Luzuriaga, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Fagor-Luzuriaga, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de julio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros 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, 16 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fagor-Luzuriaga, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO

FAGOR-LUZURIAGA, S.A.

ACUERDO MARCO FAGOR/LUZURIAGA

La Empresa FAGOR-LUZURIAGA, S.A. EXPONE: que la evolución de la Empresa, tras los dos primeros años desde que se produjera la compra, presenta aún incógnitas y riesgos de futuro importantes, hallándose la Empresa todavía en situación real de quiebra de la cual es preciso salir cuanto antes.

Fagor sigue apostando por el proyecto empresarial de V.L. sobre la base de que, junto a las acciones de potenciación técnica, desarrollo comercial y política de inversiones previstas en el P.E.C. (Plan Estratégico Compañía), es imprescindible abordar con valentía otras medidas de progreso organizativo que permitan la obtención de mayores productividades y lograr así el umbral de supervivencia.

Los Sindicatos de la Empresa, que componen el Comité Intercentros, EXPONEN: que conscientes de la realidad de la Empresa, de los esfuerzos realizados hasta la fecha, en los últimos diez años en el que hemos sido partícipes, viviendo la necesidad de modernizar la Empresa en todos sus ámbitos y conscientes del factor fundamental que supone unas relaciones laborales modernas y dinámicas.

Ambas partes optan por una acción conjunta y

MANIFIESTAN

- 1º) La necesidad de asumir la viabilidad de la Empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo como factores fundamentales y esenciales del futuro de FAGOR-LUZURIAGA, S.A.
- 2º) Que la Negociación Colectiva, es uno de los pilares fundamentales que regula unas relaciones laborales modernas y dinámicas, para tal efecto necesitamos crear, desarrollar y fortalecer, órganos de encuentro y negociación, actuar

con procedimientos que canalicen los problemas de la negociación, en las relaciones laborales, en los campos de lo Social, Organización, Producción, Formación y Salud Laboral.

Para ello:

ACUERDAN:

I EMPLEO

- 1º) FAGOR-LUZURIAGA, S.A. y los SINDICATOS adoptarán las medidas tendentes a mantener el empleo de todos los trabajadores de la Empresa. Dadas las condiciones anteriores, la Dirección se compromete a no aplicar medidas traumáticas para la reación de los contratos de trabajo.
- 2º) Si por cualquier causa se produjera falta de trabajo se instrumentarán con la intervención de los Representantes del Personal que determina la legislación vigente aplicable en la materia, las medidas necesarias para equilibrar las plantillas a las cargas de trabajo.
- 3º) Los acuerdos anteriores no serán obstáculo para la realización de los planes de acción que se hallan en vigor: Plan de Jubilaciones, Regulaciones de Empleo en las factorías que ya están contempladas y Bajas incentivadas.

II ORGANIZACION y PRODUCTIVIDAD

FAGOR-LUZURIAGA, S.A. necesita modernizar, flexibilizar y dinamizar su organización y las Relaciones Laborales, para conseguir hacer efectivas productividades latentes y una mejor adaptación de las capacidades humanas y materiales a las necesidades del desarrollo de la Empresa. En consecuencia, ambas partes acuerdan lo siguiente:

- 1º) Ratificar expresamente la voluntad de cumplir los principios contenidos en el capítulo de Organización del Convenio Colectivo y hacer eficaces:
 - Por una parte, la responsabilidad y la facultad de la Dirección para implantar sistemas de racionalización y simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos, siguiendo pautas de modernidad a través de la supervisión activa, la mejora continua y la calidad total.
 - Por otra, la facultad de los Representantes del Personal de recibir información y ser consultados antes de la puesta en marcha de nuevos sistemas y procedimientos.
 - Ambas partes se comprometen a la búsqueda de acuerdos internos en estas materias. En caso de no llegar a acuerdos ambas partes se reservan el derecho de acudir a los Organismos Oficiales que consideren oportunos.
- 2º) La Dirección pondrá en marcha los instrumentos de aplicación para la movilidad, integración de funciones y ordenación flexible del tiempo de trabajo con arreglo a los siguientes acuerdos:
 - a) La movilidad funcional se seguirá rigiendo por la práctica habitual y el artículo 42 del Convenio Colectivo vigente.
 - b) La integración de funciones y/o tareas por los contenidos y medidas cautelares del artículo 44 del Convenio Colectivo.

1º) Respecto a la ordenación flexible del tiempo de trabajo se acuerda adaptar el Art. 51 del Convenio del Metal de Guipúzcoa a las concretas circunstancias de FAGOR-LUZURIAGA, S.A. y conforme a la especificación normativa que se recoge en el Art. 3 del Convenio Colectivo de Empresa.

4º) Dentro del contexto de cumplimiento de los acuerdos anteriormente consignados y también dentro del desarrollo empresarial previsto, la Dirección de FAGOR-LUZURIAGA, S.A. se compromete a realizar en las plantas de la Empresa las inversiones necesarias para su supervivencia, es decir: las dirigidas a la modernización y mantenimiento de las instalaciones y a atender los requerimientos de nuestros clientes.

Dentro del programa de información trimestral que la Dirección imparte al Comité Intercentros se dará, cada seis meses, información sobre la marcha de las inversiones.

III CALIDAD de VIDA

FAGOR-LUZURIAGA, S.A. y los SINDICATOS consideran que la calidad de vida de los trabajadores debe ir desarrollándose en paralelo y armonía con el progreso mismo de la Empresa; para ello:

- 1º) Se crearán condiciones de trabajo acordes con las exigencias modernas de Salud Laboral.
- 2º) Se pondrán en marcha programas avanzados de Seguridad e Higiene en las tres plantas de la Empresa.
- 3º) Se formará a los vocales de los Comités de S. e H. en técnicas modernas en Salud Laboral y en programas de Seguridad e Higiene.
- 4º) Se instará al colectivo para la cumplimentación de normas y la adopción de hábitos adecuados a la Calidad de vida, Salud Laboral y Seguridad.

IV FORMACION e INFORMACION

Con la finalidad de lograr una ventaja competitiva en el mercado por el hecho de tener un colectivo más comprometido con los objetivos, resultados y futuro de la Empresa:

- 1º) Se pondrán en marcha los proyectos de Formación existentes destinados a: supervisión activa, garantía de la calidad, salud laboral, calidad de vida y potenciación de ingenierías e idiomas.
- 2º) Se creará una Comisión de Formación y se la dotará de eficacia y agilidad en su funcionamiento. Esta Comisión informará trimestralmente a los Representantes del Personal dentro de las informaciones con la Dirección, al Comité Intercentros, las necesidades de formación que existan en la Empresa.
- 3º) Se sistematizarán las vías y herramientas de información ascendente y descendente para lograr una eficaz comunicación tanto a través de la línea de mandos como en el campo de la representación del personal.

V CONVENIO

Ambas partes se comprometen a:

- 1º) Desarrollar el Convenio Colectivo para los tres años: 1.992, 1.993 y 1.994.
- 2º) Crear una Comisión de Seguimiento formada por los Sindicatos firmantes, para dirimir diferencias de interpretación, y velar por el cumplimiento de la misma.
- 3º) Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el BOPV nº 131 de 03.07.1990. (En el caso de que en la Comunidad Autónoma de Navarra se estableciera un órgano de encuentro similar, la factoría de Tafalla, se adherirá a la misma).

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa "FAGOR-LUZURIAGA, S.A." y a todos los trabajadores integrados en la misma.

ARTICULO 2º VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de Enero de 1992, finalizando el 31 de Diciembre de 1994.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de Octubre de 1994, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 1995.

CAPITULO II REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 3º JORNADA DE TRABAJO

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, será:

- Para 1.992 1.770 horas
- Para 1.993 1.765 horas
- Para 1.994 1.758 horas

Cualquier referencia que pueda hacerse al término "jornada ordinaria" del día de trabajo deberá entenderse por el equivalente al cociente de dividir el número de horas anuales pactadas en el Convenio de empresa para cada uno de los años de vigencia, por el número de días laborables establecidos en el calendario oficial anual correspondiente (274 días para 1.992).

No podrán exigir que les sea abonado el descanso, ni contabilizado como tiempo trabajado, aquellos trabajadores que por su

propia conveniencia y por estimarlo más beneficioso para ellos, en conjunto, que en otras ventajas establecidas legalmente con carácter general, soliciten, y así les sea autorizado, efectuar, de forma temporal o continua, especiales modalidades de jornada que legalmente deban ser consideradas como continuadas. La reiteración de tal concesión en ningún caso podrá considerarse como derecho adquirido a ningún efecto, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Respecto a la ordenación flexible del tiempo de trabajo se acuerda adaptar el Art. 5º del Convenio del Metal de Guipúzcoa a las concretas circunstancias de FAGOR-LUZURIAGA, S.A. y conforme a la siguiente especificación normativa:

- a) Se atenderán desde los Comités de Empresa de las distintas plantas, tal como se viene haciendo hasta ahora previo acuerdo, las demandas de Dirección para realizar trabajos de producción en fines de semana y festivos, para atender emergencias, períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar pérdida del cliente etc...
- b) La realización de los trabajos afectados por la flexibilidad horaria será de carácter voluntario para el personal.
- c) Podrá afectar a la totalidad de la planta, secciones de la misma o individualmente a los trabajadores.
- d) Las horas de trabajo de producción, que se realicen en estas condiciones, se abonarán con el 100% del concepto "Descanso semanal compensatorio". Asimismo, se abonarán con el 100% del D.S.C. el personal de Mantenimiento que, como consecuencia de estos trabajos productivos, tenga que modificar su horario habitual de sábado por la mañana a otro relevo o jornada diferente de ese fin de semana para realizar el trabajo programado en esas instalaciones.
- e) También se abonarán al personal de Mantenimiento con el 100% del D.S.C. la hora número diez y las siguientes de una jornada cuando esta deba prolongarse ineludiblemente por necesidades de la Empresa.

ARTICULO 4º CALENDARIOS Y HORARIOS DE TRABAJO

De acuerdo a las atribuciones que le confiere la Ley, es la Dirección de la Empresa la que se fijará los horarios de trabajo y calendarios laborales, previa intervención de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial, señalará, oído el Comité, el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si la jornada anual sufre modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de un mes, oído el Comité, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si, transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo, no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, los trabajadores tendrán facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

Durante la vigencia de este convenio la Empresa hace expresa dejación negociada de su derecho ya adquirido a la supresión de la jornada reducida y continuada de verano y se compromete a mantener durante los años 1.992, 1.993 y 1.994 el mismo régimen que el aplicado durante 1.991.

La supresión de este compromiso para 1.995 requerirá el preaviso con carácter general a los afectados, oyendo previamente al Comité Intercentros, con antelación suficiente para que transcurra, en el intermedio, por lo menos un verano con el régimen actual.

Se considerarán como no laborables los días 24 y 31 de Diciembre.

ARTICULO 5º SOLAPE

Como situación excepcional a la estricta obligación de que todo el personal debe encontrarse en su puesto de trabajo desde el inicio del horario concreto que cada uno tenga asignado hasta el final exacto del mismo, el personal de turnos o relevos que desarrolle su tarea en máquinas de producción podrá adelantar la terminación de su jornada como máximo 10 minutos, únicamente, cuando se haga cargo del mismo trabajo el operario encargado de sustituirle o relevarle. Ello no dará lugar, en ningún caso, a descuento salarial para el primero ni percepción de horas extra para el segundo.

La determinación del personal afecto a máquinas de producción que pueda acogerse al contenido del párrafo anterior se realizará, para las diferentes circunstancias y máquinas, por el mando responsable de la producción.

Si el sustituto no se presentase en el momento debido, el operario que se encuentre trabajando no podrá abandonar su puesto de trabajo sin comunicarlo al Mando inmediato correspondiente, el cual, en el plazo máximo de media hora, deberá buscar la solución oportuna y autorizar la salida del trabajador afectado. Dicha prolongación de horario le será abonada de acuerdo con la normativa vigente para los casos de exceso de jornada, sin perjuicio de las sanciones que el trabajador retrasado o no compareciente pudieran corresponderle.

ARTICULO 6º VACACIONES

Para los años 1992, 1993, y 1994, se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias, 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A efectos de vacaciones, los sábados se computarán como día laborable completo.

Si por las necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual y, en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio nº 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Mientras de forma legal o por reiterada jurisprudencia no se disponga lo contrario, se entenderá interrumpido el período de vacaciones, reanudándose cuando concluyan tales circunstancias, si durante su disfrute cayese enfermo el trabajador o se produjese cualquiera otra de las situaciones que dan lugar a licencia retribuida. En todo caso estará obligado el trabajador a ponerlo en conocimiento de la Empresa y a justificar suficientemente el motivo de la interrupción propia solamente se considerará justificada mediante la aportación del correspondiente parte de baja extendido en impreso oficial del I.N.S.S.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la

plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes. Al dejar de pertenecer a la empresa, se abonará al trabajador el importe proporcional de vacaciones que le corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el trabajador tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar de dos semanas laborales consecutivas.

Las vacaciones se cobrarán con arreglo a las retribuciones pactadas para cada categoría y grupo profesional del personal operario, y nivel para el personal empleado que figuran en las Tablas de Retribuciones anexas, en la columna H para el personal operario, y en la columna D para el personal empleado y subalterno.

El personal que con carácter habitual venga trabajando a tarea, prima, o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

En todo caso, la Dirección podrá designar al personal que durante los periodos de vacaciones haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento u otras necesarias, concertando particular o colectivamente con los interesados la forma y fechas más convenientes para el disfrute de las vacaciones de los mismos.

Para quienes, a petición propia y con consentimiento de la Empresa, efectúen todas o parte de sus vacaciones en periodos fraccionados inferiores a una semana íntegra, se les aplicará el baremo que seguidamente se consigna:

Días laborables disfrutados	Días de vacación computables
0,5	0,5
1,0	1,0
1,5	1,5
2,0	2,0
2,5	3,0
3,0	3,5
3,5	4,0
4,0	5,0
4,5	5,5
5,0	6,0

ARTICULO 7º LICENCIAS

Las licencias retribuidas se disfrutarán y se abonarán con arreglo a lo que se señala en este artículo.

La Empresa concederá licencias en el caso de las retribuidas, (con abono de salario real correspondiente a los días de trabajo más antigüedad, cuando corresponda, pero con exclusión de las primas de producción y de las vacaciones y gratificaciones), en los siguientes supuestos y en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio : 15 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa : 3 días, de los que 2 al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en dos días más asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos, y abuelos : 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiriera a cónyuge e hijos o padres y hermanos que conviviesen con el trabajador, éste:

- Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamientos.

- Tendrá derecho a sucesivas licencias, no retribuidas, y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados : 3 días naturales.

La licencia por muerte de cónyuge, padres, hijos o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos : 1 día natural.

En los casos b), c), d), si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros, se ampliará en 3 días naturales.

f) Por traslado de domicilio habitual : 1 día natural.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

h) "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen".

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

ARTICULO 8º PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de hasta 3 días de permiso no retribuido cada año para atender sus asuntos particulares, preavisando a su Mando directo con la suficiente antelación para evitar problemas de suplencias o de organización de la producción y siempre que no coincidan, salvo casos excepcionales previamente autorizados y suficientemente justificados, en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a las de vacaciones, ni tampoco en grupos de una misma sección o de forma colectiva.

Si en la solicitud de permiso se hace constar que es a cuenta de la concesión establecida en este artículo y se cumplen los demás requisitos exigidos en el mismo, su disfrute no supondrá descuento alguno a efectos de gratificaciones extraordinarias ni de vacaciones.

ARTICULO 9º EXCEDENCIAS

Las excedencias por maternidad se registrarán en la Empresa por lo establecido en la redacción dada al apartado 3 del Art. 46 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, por la Ley 3/1989 de 3 de Marzo (B.O.E. 8 de Marzo de 1989).

Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, esta excedencia sólo podrá ser solicitada por uno de ellos.

Se concederá excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos :

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de trabajadores que coinciden en este tipo de excedencias no sea superior al 2% de la plantilla.

De igual forma la Empresa concederá excedencias a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes :

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencia no sea más de un 2% de la plantilla.
- d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

La Dirección se compromete a resolver las excedencias por trabajo en cada caso, cuando se presenten, según las circunstancias.

CAPITULO III REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 10º RETRIBUCIONES

Los salarios y retribuciones anuales brutos para cada categoría y grupo de clasificación del personal operario son los que se señalan en la actual columna J ó en su equivalente en el futuro de las Tablas Salariales Anexas, y comprenden el salario base, complemento de grupo de clasificación, las vacaciones y las dos gratificaciones extraordinarias.

Los salarios y retribuciones anuales brutos para cada categoría y nivel del personal empleado y subalterno, son los que se señalan en la actual columna F, o en su equivalente en el futuro de las Tablas Salariales Anexas y comprenden el salario base, el complemento individual, las vacaciones y las dos gratificaciones extraordinarias.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio.

La confección de las mencionadas Tablas Salariales, procede de las tradicionalmente convenidas y aplicadas en la Empresa en años anteriores según el apartado 1, párrafo 2 del Convenio contenido en el Preacuerdo General en V.L.S.A. con fecha 8 de Junio de 1.988 y asimismo, como consecuencia, de las que han estado pactadas y vigentes durante el bienio 1990-1991.

La tabla de retribuciones con vigencia desde 1º de Enero de 1.992 hasta 31 de Diciembre de 1.992 será la correspondiente a 1.991, incrementada en un 6,75% y figura en el Anexo I.

La Tabla de Retribuciones con vigencia desde 1º de Enero de 1.993 hasta 31 de Diciembre de 1.993 será la correspondiente a 1.992 incrementada en un porcentaje igual al IPC de 1.992 más 1,25 puntos.

La Tabla de Retribuciones con vigencia desde 1º de Enero de 1.994 hasta 31 de Diciembre de 1.994 será la correspondiente a 1.993 incrementada en un porcentaje igual al IPC de 1.993 más 1,25 puñtos.

Las Tablas de Retribuciones a las que hacen referencia los párrafos anteriores se publicarán y darán a conocer a todo el personal.

En base a la situación de crisis de la Empresa y a los contenidos del párrafo 4º del Art. 1º y de la Disposición Adicional del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa, el presente pacto salarial sustituirá a los que puedan establecerse para el mismo periodo de vigencia en el Citado Convenio Provincial.

ARTICULO 11º ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinen en este Convenio.

ARTICULO 12° RETRIBUCION DOMINICAL Y DIAS FESTIVOS

En el Sueldo Total Mensual de los empleados y subalternos (Columna C) y en el Salario Total horario de los operarios (Columna F) reflejado en las Tablas de Retribuciones Anexas, está incluida la parte proporcional del sueldo o salario correspondiente a los días de descanso legal o voluntariamente establecidos (domingos y demás días festivos de cualquier naturaleza), ya que así se ha tenido expresamente en cuenta al efectuar los respectivos cálculos con el fin de conseguir una mayor simplificación administrativa.

ARTICULO 13° SALARIO BASE

Es el que figura para cada categoría del personal operario en las Tablas de Retribuciones Anexas (Columnas A y D).

Para el personal empleado y subalterno es el que figura para cada categoría en las Tablas de Retribuciones anexas (Columna A).

ARTICULO 14° COMPLEMENTO GRUPO CLASIFICACION

Es el que figura para cada categoría y grupo de clasificación del personal operario en las Tablas de Retribuciones Anexas (Columnas B y E).

ARTICULO 15° COMPLEMENTO INDIVIDUAL MENSUAL

Este complemento para el personal empleado y subalterno, es el que figura para cada categoría y nivel en la Tabla de Retribuciones anexas (Columna B).

ARTICULO 16° ANTIGUEDAD

Se abonarán quinquenios del 5% calculados sobre el salario que, para cada categoría o nivel, se recoge en la columna "A" de las Tablas Salariales anexas.

Tales quinquenios comenzarán a computarse de acuerdo con lo que se determina en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica (incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo).

ARTICULO 17° GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, siendo la cuantía total de ambas la que figura en las Tablas Salariales anexas: Columna I para el personal operario y Columna E para el personal empleado y subalterno. Además, se abonará el plus de antigüedad cuando corresponda.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados, considerándose como tales, a estos efectos, los días de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

ARTICULO 18° TRABAJOS TOXICOS Y EXCEPCIONALMENTE PENOSOS Y PELIGROSOS

El personal afectado por el artículo 77 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, de fecha 29 de Julio de 1970, y que realice trabajos tóxicos o excepcionalmente penosos y peligrosos, deberá percibir una bonificación del 20, 25 ó 30

por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna "A" incrementado con el Plus de antigüedad cuando corresponda.

Como contrapartida específica de otras mejoras, se acuerda expresamente que los complementos a que se refiere este artículo se percibirán exclusivamente por cada hora o fracción de hora realmente trabajada en tales cometidos.

Todo ello sin inconveniente de estudiar y pactar por separado la aplicación de determinados promedios a estos pluses, por jornadas enteras o por medias jornadas, para algunos puestos o servicios de esta Empresa, en los que, por sus especiales características o condiciones de trabajo, es muy dificultoso concretar el tiempo real de exposición a los riesgos que tales pluses compensan.

Queda excluido de la aplicación de este artículo el personal de la fábrica de Usúrbil que quedará vinculado al contenido del apartado 1° del Acuerdo de 17 de Julio de 1989.

ARTICULO 19° COMPLEMENTO DE COMPENSACION USURBIL

El denominado COMPLEMENTO DE COMPENSACION USURBIL se aplicará en los términos pactados en el ACUERDO PARA USURBIL de fecha 17 de Julio de 1989 que se incorpora a este Convenio, a todos los efectos legales y económicos.

Dicho complemento se actualizará aplicándole los incrementos salariales que se pacten en el Convenio de Empresa.

ARTICULO 20° TRABAJO NOCTURNO

El personal tanto operario como empleado, que realice trabajos incluidos en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, de fecha 29 de Julio de 1970, disfrutará de un complemento de remuneración denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 25% sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni parte proporcional de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, incrementado en la antigüedad cuando corresponda.

A efectos de lograr una mayor claridad, se incluye una columna específica en las Tablas de Retribuciones anexas para el personal operario.

Este complemento se percibirá exclusivamente en función de las horas realmente trabajadas en el referido período nocturno.

ARTICULO 21° PLUS ACCIDENTAL

Cuando sea necesario abonar un concepto salarial de naturaleza transitoria y que no está previsto en el articulado precedente, la Empresa aplicará el denominado plus accidental, cuya vigencia estará limitada a la duración de la causa que lo motivó.

En los casos de suplencia se abonará desde el primer día de la misma, en función del grado de sustitución, conforme a la costumbre o norma de la Empresa.

ARTICULO 22° DIETAS

Todos los trabajadores que, por necesidades y orden de la Empresa, tengan que efectuar desplazamientos a localidades

distintas a aquélla en que radica su centro habitual de trabajo, percibirán, en concepto de compensación de gastos por viajes, estancia en su caso y alimentación, las cantidades que se fijan en la Tarifa de Dietas (Anexo 2).

Los desplazamientos por orden y al servicio de la Empresa se regirán por las normas específicas anexas a este Convenio (Anexo 2).

ARTICULO 23* HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que se realicen en días laborables se pagarán con un recargo del 75%. Las que tengan lugar en domingos y festivos se abonarán con el 100%.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán compensarse por descanso semanal compensatorio, de conformidad con la normativa específica de 1 de Febrero de 1986, que regula la materia y que expresamente se considera vigente.

Para los casos de ordenación flexible del tiempo de trabajo y prolongación de jornada se estará a lo establecido en el Art. 3 de este Convenio.

ARTICULO 24* ROPA DE TRABAJO

Como criterio general, la Empresa suministrará la ropa de trabajo legalmente exigible y el personal estará obligado a su utilización dentro del ámbito de la Empresa.

A estos efectos :

- a) Los operarios de taller recibirán dos juegos de camisa y pantalón azules cada año.
- b) Los encargados y empleados de taller que pasen la mayor parte de su tiempo en los talleres recibirán dos juegos de chaqueta y pantalón.
- c) Los empleados de oficina que así lo soliciten, recibirán la ropa consistente en una chaqueta o bata de trabajo cada dos años.
- d) Se dotará ropa adicional especial a los trabajadores que realicen su tarea a la intemperie.

Se seguirán entregando las prendas necesarias y adecuadas al personal de los Servicios Médicos y laboratorio, así como a los Ordenanzas, y Vigilantes.

ARTICULO 25* SALARIO REAL

Se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad y demás pluses, o complementos salariales.

El salario real comprenderá por tanto el jornal de los días de trabajo, la retribución de vacaciones, las gratificaciones extraordinarias y las primas de producción o carencia de incentivos.

ARTICULO 26* ABONO DE NÓMINA

El abono de los devengos de nómina se efectuara con carácter mensual para todo el personal de la Empresa.

A fin de poder llevar a cabo las operaciones administrativas necesarias, se efectuará un anticipo de una cuantía del 90% del

salario medio individual que resulte del percibido mensualmente en el año anterior por cada trabajador y se abonará la liquidación definitiva el séptimo día laborable de cada mes siguiente como máximo.

Tanto el anticipo como la liquidación de nómina se abonará a todos los trabajadores a través de la Entidad Bancaria o de Ahorro que cada uno haya elegido y notificado debidamente a la Empresa.

CAPITULO IV ORGANIZACION Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 27* PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE ORGANIZACION Y RACIONALIZACION

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación en cada momento vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa y, por delegación, de sus Mandos o representantes legales. Todo ello sin mena de las funciones de información que las mismas disposiciones legales atribuyan a los representantes del personal, Comités de Empresa o Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales en su caso.

Los referidos derechos de la Dirección se concretan básicamente en la facultad de la misma para implantar sistemas de racionalización del trabajo, simplificación del mismo, mejora de métodos y procesos industriales o administrativos, análisis de los rendimientos y establecimiento de plantillas correctas y saturación de ocupación de las mismas, aunque para ello sea preciso desempeñar, excepcional o circunstancialmente, labores similares pero no idénticas a las que por su profesión y especialización venga habitualmente desempeñando un trabajador y sin perjuicio, por parte de la Empresa, de respetar las normas de movilidad de Artículo 42 de este Convenio.

Los trabajadores estarán obligados a aceptar preceptivamente las decisiones de la Dirección, sin perjuicio de su derecho a presentar la oportuna reclamación si se hallaren disconformes, inicialmente ante los Mandos y el Comité de Empresa y posteriormente, si lo consideran necesario, ante el Preco, la Autoridad Laboral u Organismo Jurisdiccional competentes, pero todo ello sin que se paralice el sistema establecido o se incumplan las decisiones adoptadas.

ARTICULO 28* PRODUCTIVIDAD

Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el correspondiente a 60 puntos Bedaux o equivalente en otro sistema. Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

Los trabajadores se comprometen a trabajar a ritmo o actividad normal cuando vayan a ser cronometrados los trabajos que tengan o les sean asignados, incluso si éstos tienen ya atribuidos tiempos definitivos, sin perjuicio del derecho que les asiste a ser advertidos de que se va a proceder a la toma de tiempos y de ser informados, en su caso, de los nuevos métodos de trabajo (procesos, ganas, descomposición de fases u operaciones, etc.).

Por su parte la Dirección se compromete, en la implantación de los sistemas de rendimiento o medición de actividad, a respetar las normas establecidas, de modo que la actividad exigida para cada puesto sea la que pueda desarrollar, sin grave riesgo o

peligro personal a través de su vida laboral, un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo que se le encomienda.

Además se compromete a no reducir unilateralmente ningún tiempo definitivo asignado a un trabajo, aunque posteriormente se vea que fue concedido con exceso, salvo que se compruebe claramente que tal situación ha sido debida a un mero error material en las operaciones de cálculo.

Sin embargo, tal limitación no será aplicable si se modifica la instalación, maquinaria, útiles, materias primas o método operatorio en relación con cualquier trabajo, pudiendo consiguientemente en estos casos modificar también los tiempos anteriormente asignados, aunque cumpliendo previamente los requisitos normales establecidos como si se tratase de la implantación de un nuevo tiempo o cronometraje.

ARTICULO 29º EFECTIVIDAD DE LOS CRONOMETRAJES

Los tiempos, salvo acuerdo en contrario, no se aplicarán con retroactividad, entrando, por tanto, en vigor a partir del inicio del cronometraje si no se establece expresamente un periodo concreto de provisionalidad.

Como norma general se considerará que pasan a ser definitivos los tiempos que hayan sido aplicados como provisionales por un periodo mínimo de dos meses, siempre que tales trabajos se hayan realizado en tal periodo de una forma prácticamente continuada, aunque, cuando se trate de poner en marcha o a punto una nueva máquina o instalación, la provisionalidad se prolongará por el tiempo que técnicamente se estime preciso, sin previa limitación de plazo, e implantándose los tiempos que se estimen correctos cuando la referida máquina o instalación se halle en condiciones normales de funcionamiento. Esta situación excepcional se notificará debidamente, en cada caso, tanto a los titulares del puesto como al Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

ARTICULO 30º CALIDAD DE TRABAJO

El trabajador está obligado a realizar el trabajo en la forma que por uso o norma escrita se tenga establecida, debiéndose, en caso de duda, solicitar de su Mando directo los datos o aclaraciones necesarios antes de comenzar a ejecutar la operación que se le encomienda.

A los consiguientes efectos retributivos, ninguna labor se considerará terminada y ninguna actividad o rendimiento alcanzado, si los trabajos ejecutados no responden a las debidas condiciones de calidad exigidas de forma escrita o claramente establecidas por el uso.

Los trabajos rechazados por el control de calidad serán rehenchos o reparados a su costa por el o los productores que hayan producido los defectos causantes del rechazo, sin perjuicio de otras responsabilidades de cualquier orden que pudieran serles atribuidas.

ARTICULO 31º CANTIDAD DE TRABAJO Y SISTEMAS DE VALORACION

Para controlar adecuadamente las actividades productivas y rendimientos de los trabajadores, y consiguientemente, las producciones útiles alcanzadas, la Empresa seguirá aplicando de momento el sistema denominado Bedaux en los puestos e instalaciones donde sea posible y necesario.

La actividad correspondiente a 60 puntos del referido sistema medida de conformidad con las normas del mismo, será la mínima exigible en todo caso, salvo suficiente justificación médica o de fuerza mayor, a todo trabajador tras el necesario periodo de adaptación o aprendizaje, periodo que estará previamente fijado para cada tarea a realizar.

Se irán introduciendo progresivamente otros sistemas de prima que contemplen en su aplicación factores como: asignación a grupos o colectivos, calidad paradas, polivalencia, tiempo de presencia, etc., y, fundamentalmente, la producción y/o productividad en cuya implantación intervendrá oportunamente la correspondiente representación del personal.

ARTICULO 32º PRIMA A LA PRODUCCION

Todos los operarios cuyo trabajo se halle cronometrado, percibirán un complemento salarial en concepto de prima o incentivo por obtener una cantidad de trabajo superior a la mínima exigible, tal como se define en el artículo 31 de esta normativa, aunque para ello será preciso que la cantidad vaya acompañada de la calidad debida, tal como igualmente se indica en el artículo 30.

Serán abonables los puntos conseguidos por encima de los correspondientes a la ya referida actividad mínima exigible o equivalente en otro sistema y el valor de cada punto será el que se consigne en las "Tablas Salariales" vigentes en cada momento para cada grupo de clasificación dentro de cada categoría profesional.

Para la determinación de dicho "valor punto", se tiene convenido en la Empresa que el importe de la prima a 78 puntos de actividad Bedaux o semejante en otro sistema, será equivalente al 18% de los Salarios anuales brutos que para cada categoría y grupo de clasificación se señalan en la actual columna J ó en su equivalente en el futuro de las Tablas Salariales anexas, y que comprenden el salario base, el complemento de grupo de clasificación, las vacaciones y las dos gratificaciones.

Quienes injustificadamente no alcancen la actividad mínima exigible, sufrirán una deducción de su salario equivalente al valor en pesetas de los puntos negativos de actividad resultantes, con independencia de las sanciones disciplinarias a que, por su conducta, se hagan acreedores, las cuales, en su caso, se impondrán de conformidad con los requisitos legales o pactados vigentes en cada momento.

ARTICULO 33º PRIMA GARANTIZADA O CARENCIA DE INCENTIVO

El personal obrero que efectúe trabajos no cronometrados percibirá, en concepto de prima a la producción, una cantidad equivalente a la que correspondería percibir si obtuviese una actividad de 70 puntos de la escala Bedaux o el equivalente en otro sistema, salvo que para dichos trabajos en concreto, se halle establecidas una prima superior o deban percibirse como consecuencia de la aplicación de las normas específicas sobre movilidad (Artículo 42 de este Convenio).

La misma cantidad se garantizará al personal durante los periodos de su aprendizaje o adaptación a nuevos trabajos, salvo que, por su indebida conducta laboral o deficiente rendimiento, se haga acreedor a la total o parcial privación de esta garantía a juicio de sus respectivos Mandos directos. Y ello sin perjuicio de las acciones que al trabajador puedan legalmente corresponderle en reclamación contra las sanciones impuestas.

Cuando el periodo de adaptación sea consecuencia de un cambio o traslado de puesto de trabajo, se estará a lo específicamente estipulado para cada caso en las mismas normas sobre movilidad anteriormente indicadas.

ARTICULO 34º PRIMAS EN PERIODOS IMPRODUCTIVOS (TIEMPOS DE "PARO" Y "ESPERA").

Los trabajadores que deban permanecer inactivos por causas no imputables a la Empresa (falta de trabajo, de fluido eléctrico,

de materias primas o materiales adecuados, averías imprevisibles, etc.) -periodos que se denominarán "tiempos de paro"-, percibirán únicamente la cantidad que les corresponda en función de su salario horario de día laborable, sin prima alguna en concepto de incentivo.

Sin embargo, cuando la inactividad sea exclusivamente imputable a la Empresa y ajena a la voluntad de los trabajadores - periodos que se denominarán "tiempos de espera" -, los trabajadores percibirán además del salario que les corresponda, la prima media que en el mes anterior hubiesen alcanzado.

A título de ejemplos aclaratorios se considerarán como causas productoras de "tiempos de espera": la carencia o escasez de medios de transporte o movimiento, excepto si obedece a avería imprevisible; interrupción de trabajo para reagrupamiento de útiles o herramientas a pie de obra; ejecución de maniobras circunstanciales; falta, atribuible a la Empresa, de materiales, herramientas, útiles o elementos de trabajo; escaso ritmo de la operación u operaciones precedentes, si ello no es atribuible a los trabajadores que las ejecutan; espera de decisión sobre si el trabajo debe o no continuar, por haberse producido alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, o sobre la clase de trabajo que haya de iniciarse, etc.

Como criterio definitivo habrá de aplicarse, para considerar un tiempo como de "espera" y no de "paro", el hecho de que la causa de la inactividad ha de ser imputable exclusivamente a la Empresa (no a los productores, proveedores o clientes) y que además pueda preverse racionalmente su eliminación.

ARTICULO 35º JEFE DE EQUIPO

Jefe de Equipo es el operario que, habiendo sido designado como tal, además de efectuar parcialmente los trabajos manuales propios de su profesión o especialidad realiza también, dentro de la misma jornada, la labor de mando de un grupo de productores habitualmente no superior a 8, preparando, organizando y controlando su trabajo, supervisando las manos de obra, etc. y respondiendo del orden, horario y disciplina de los mismos. El Jefe de Equipo, mientras efectúe dicho cometido, percibirá, de conformidad con el artículo 79 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, un plus equivalente al 20% del salario base establecido en la columna A de las Tablas de Retribuciones anexas.

CAPITULO V REGIMEN DE PERSONAL

ARTICULO 36º CLASIFICACION PROFESIONAL

A todos los efectos legales, el personal de la Empresa se hallará encuadrado en las denominadas categorías profesionales definidas en la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aunque, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, queda suprimida la categoría de Peón Ordinario, asimilándose a la de Peón Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de efectuar los trabajos correspondientes a dicha categoría inferior.

Asimismo, a los efectos remunerativos consiguientes, se establecerán, dentro de cada una de las categorías profesionales, diversos "grupos de clasificación".

La determinación del "grupo de clasificación" asignable en cada caso será facultad exclusiva de la Dirección, previos los asesoramiento técnicos que estime necesarios y oído el Comité de Empresa. No obstante y como principio básico, se entenderá que,

en los trabajos correspondientes a Peones Especialistas, el "grupo" se asigna al puesto de trabajo y no a su titular, mientras que, cuando se trate de empleados, subalternos y profesionales de oficio, el "grupo" vendrá determinado no sólo por las diversas características y reses exigencias de cada puesto de trabajo, sino también por las aptitudes, conocimientos y eficiencia conjunta que demuestre cada productor en concreto.

Por consiguiente, también como norma general y sin perjuicio de lo que específicamente se determina respecto a este tema en el artículo 42 - Movilidad del personal -, habrá de entenderse que, en los casos de Peones Especialistas, el cambio de puesto llevará aparejado, en principio, el cambio de "grupo de clasificación", mientras que, en todos los demás casos, para el cambio de nivel o "grupo" habrán de ser tenidas en cuenta todas las circunstancias concurrentes simultáneamente en cada puesto de trabajo y en cada persona.

ARTICULO 37º PROHIBICION DE DISCRIMINACION

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo o edad de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, ascensos, etc.

Aquellas personas que ocupen puestos similares pero con distinta dedicación o eficacia, podrán percibir salarios diferenciados.

La mujer podrá acceder a todas las categorías y responsabilidades siempre que sea apta. Se prestará especial atención al tema específico de la mujer en la Empresa.

ARTICULO 38º CONTRATACION Y CESE DEL PERSONAL

La empresa podrá celebrar todo tipo de contratos admitidos por las disposiciones legales vigentes en cada momento y en las condiciones y con las características en las mismas establecidas.

Por tanto podrá imponer como obligatorias las pruebas de ingreso que considera oportunas, establecer por escrito el período legal de prueba y concertar, también por escrito, cualquier otro tipo legal de contrato, de modo especial los de duración determinada, de eventualidad y de interinidad o suplencia.

Los períodos de prueba, que se interrumpirán cuantas veces se produzca una situación de incapacidad laboral transitoria, no podrán ser superiores a los que, para cada grupo de productores, seguidamente se indican, pudiendo durante dicho período resolverse libremente el contrato, sin previo plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna, tanto a iniciativa de la Empresa como del productor.

- Peones y Especialistas : 15 días.
- Resto de obreros, subalternos y administrativos : 1 mes.
- Técnicos no titulados : 2 meses.
- Técnicos titulados : 6 meses.

Asimismo, cualquier productor podrá cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, después de concluir su período de prueba, pero preaviso a la misma con la antelación que seguidamente se indica :

- Obreros y Subalternos : 15 días.
- Administrativos : 1 mes.
- Técnicos y Jefes : 2 meses.

La falta del indicado preaviso o el incumplimiento del plazo establecido faculta a la Empresa para descontar, de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario o sueldo diario por cada día de retraso en el aviso.

ARTICULO 39º PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

La Empresa procurará absorber, siempre dentro de unos límites de aptitud mínima indispensable y de los porcentajes legalmente establecidos, para destinarlos a puestos adecuados a sus reales posibilidades individuales, a los productores que se hallen impedidos de continuar en los puestos de hayan venido detentando como consecuencia de una disminución de su capacidad laboral cuyo origen no sea imputable al operario, sino a accidente, enfermedad o desgaste natural consecuente a una vida de dilatado servicio a la Empresa.

Para posibilitar esta adecuación, el personal de plena capacidad que se halle ocupando puestos considerados como idóneos para los disminuidos laboralmente, estará obligado a aceptar el cambio o traslado a otros puestos de su propia categoría profesional aunque estén encuadrados en distinto "grupo de clasificación". Estos cambios o traslados se considerarán efectuados, a efectos legales y económicos, como si se verificasen por necesidad del servicio.

Para la determinación de la disminución de capacidad, y dejando siempre a salvo lo que puedan decidir los Organismos Laborales o Jurisdiccionales competentes, se estará a lo que dictaminen los respectivos Servicios Médicos de cada Factoría.

El indicado personal que, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa pero que no haya conseguido un reconocimiento oficialmente legal de una incapacidad laboral parcial o total para la profesión habitual y que pase a ocupar puestos considerados como especialmente adecuados para los disminuidos laboralmente, será retribuido de acuerdo con la Remuneración asignada a dichos puestos en el interior de la Empresa. Ello no obstante, a título individual y personal y mientras tenga alguna significación a efectos de cotización a la Seguridad Social Oficial, se mantendrá mientras el debidamente informado así lo desee, la categoría profesional que cada productor detente en el momento del traslado y además se le atribuirá pero congelado, para absorberlo a razón del 50% cada vez en futuros aumentos salariales generales, un complemento individual o accidental, equivalente a la diferencia existente, en el momento del cambio, entre la retribución correspondiente al puesto de origen y la del puesto de destino. A estos efectos se entenderá por retribución comparable, de uno y otro puesto, solamente la que corresponda al salario base, el grupo de clasificación, la prima media y cualquier otro complemento estrictamente individual o personal que tuviese asignado el traslado. No se tendrán, por tanto, en cuenta los restantes complementos, pluses o primas de cualquier otro tipo.

Si al cambio o traslado a uno de los referidos puestos es solicitado por el propio productor y los Servicios Médicos de la Empresa estimen que no concurren en el solicitante requisitos suficientes de disminución de capacidad laboral, en el supuesto de acceder a lo solicitado, se estará a lo legalmente establecido para los casos en que el cambio o traslado se verifica a petición del trabajador, sin que sea, por tanto, de aplicación lo estipulado en los párrafos anteriores de este artículo.

Por el contrario, si el cambio de puesto está basado, siempre previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa, en el reconocimiento oficial y por el Organismo legalmente competente, de una incapacidad laboral parcial o total para la profesión habitual, se aplicará la normativa que seguidamente se indica, dejando siempre a salvo la existencia real de puesto adecuado para ser desempeñado por el disminuido, ya que la Empresa no puede ofrecer una garantía absoluta de ocupación en todo caso y a la totalidad de productores que se hallen en las referidas circunstancias :

- a) La reducción que el trabajador trasladado puede experimentar en su retribución no será superior a un 8% de la que viniese percibiendo el disminuido en su puesto de origen. El concepto de retribución computable y comparable será el que ya anteriormente queda consignado en el quinto párrafo de este artículo.
- b) Se computará como mayor ingreso, acumulable, en el momento del cambio, a la retribución del puesto de destino, la pensión que oficialmente se asigne al disminuido como consecuencia del reconocimiento legal de su incapacidad. Si, en lugar de una pensión, le fuese asignada una indemnización a tanto alzado, se considerará que ésta devenga una renta o interés anual igual al que abonen las Cajas de Ahorro Confederadas por las imposiciones a plazo fijo de un año. La renta teórica así resultante, dividida entre 12 meses, tendrá la misma consideración que si se tratase de una pensión mensual a estos efectos.
- c) Si la diferencia de retribuciones, calculada en la forma anteriormente indicada, es inferior al 8% de la retribución correspondiente al puesto de origen, al productor no se le asignará compensación alguna. En caso contrario, se regirá desde el principio por las condiciones económicas del nuevo puesto en todos sus aspectos, pero se le atribuirá un plus personal equivalente al exceso de pérdida que supere el referido 8%.
- d) La Dirección estará facultada para trasladar, en cualquier momento y a otros puestos de mayor retribución, a cualquier beneficiario del plus anteriormente indicado, absorbiendo dicho plus total o parcialmente, en la medida que la nueva retribución lo permita, y con tal de que a juicio del Servicio Médico de la Empresa, el productor esté capacitado para desempeñar dicho puesto. Caso de que el productor renuncie al cambio, perderá automáticamente el plus diferencial que viniese percibiendo.
- e) Con independencia de lo anteriormente consignado y con las mismas características de información previa suficiente y de significación a efectos de cotización a la Seguridad Social, se respetará, en su caso, la categoría profesional que anteriormente viniese detentando el trabajador si éste lo solicita expresamente.

ARTICULO 40º REGULACION DE LAS INCAPACIDADES TOTALES

El trabajador que acceda a una INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL percibirá, en el momento de la resolución del contrato, una indemnización a tanto alzado de las siguientes características:

- Esta indemnización tendrá un MINIMO de tres millones de pesetas y un MAXIMO de 5.5 millones de pesetas.
- Consistirá en una cantidad individual tal que, con una rentabilidad calculada al 10% anual, y hasta los 65 años represente el complemento necesario para alcanzar (desde la prestación de Incapacidad Permanente Total concedida) el 95% de la pensión de Incapacidad Absoluta que le hubiera correspondido o de sus remuneraciones netas teóricas en el caso que éstas sean menores.
- Para los cálculos de la Incapacidad Permanente Absoluta y de las Remuneraciones Netas se tomarán los valores en la fecha a partir de la cual le conceden al trabajador la calificación de IPT.

Para los "casos especiales" (personal que no alcance el mínimo de la indemnización establecida, como consecuencia de tener unas bases de cotización ostensiblemente deterioradas) se aplicarán las siguientes medidas excepcionales:

- Para el cálculo de la pensión de Incapacidad Absoluta a la que se hace referencia en la fórmula de la indemnización se utilizará, también, la que resulte al considerar sus valores teóricos de cotización.
- Se tomará el 95% de dicho valor teórico teniendo como tope el 100% de la pensión de Incapacidad Absoluta que le hubiera correspondido.

En el caso de que, a partir de la fecha de este Convenio el INNS recurriera la IPT concedida y quedara ésta anulada, el trabajador podrá incorporarse de inmediato a la Empresa en su puesto habitual mediante la previa devolución a ritmo razonable, de la indemnización en su día recibida.

ARTICULO 41: PROVISION DE VACANTES Y PROMOCIONES

Se establece que la provisión definitiva de vacantes en la Empresa se efectuará de conformidad con lo que, de modo específico para cada caso, seguidamente se consigna en este artículo.

Se entenderá por Sección, entre el personal subalterno y empleado, cada uno de los Servicios Técnicos o Administrativos claramente diferenciados por su especialización funcional. Y, entre el personal obrero, cada una de las agrupaciones que dependan de un mismo Mando común con categoría de Jefe de Taller o equivalente.

A) Principios básicos :

1. Como principio general se establece que, para cubrir cualquier vacante que se produzca en la Empresa, tendrá prioridad el personal perteneciente a la plantilla de la misma.
2. En igualdad de otras circunstancias, la mayor antigüedad se considerará como un mérito especial en quien la detente.
3. Nadie podrá exigir la ocupación de un puesto determinado si no reúne los requisitos, conocimientos o aptitudes necesarios para el desempeño adecuado del mismo.

B) Provisión de puestos que supongan promoción :

1. Se entenderán como tales no solamente aquellos que lleven aparejado un aumento de categoría profesional, sino también los que impliquen un cambio de situación - subalterno o empleado - excepto los que habitualmente se reserven para personal de capacidad disminuida.
2. La ocupación de estos puestos se efectuará siempre mediante concurso-oposición, salvo los casos que expresamente queden excepcionados, aplicándose el orden de prioridad que seguidamente se indica :
 - a) Personal de la propia Sección en que exista el puesto vacante.
 - b) Personal del resto de la Factoría a la que corresponde dicha Sección.
 - c) Personal de las restantes Factorías de la Empresa.
 - d) Personal de fuera de la Empresa.

3. El concurso-oposición se efectuará mediante el correspondiente examen teórico y práctico, debidamente ponderado, eligiendo a quien se considere más idóneo, dentro del orden de prioridades anteriormente indicado, en función del conjunto de resultados de las pruebas y los méritos que concurren en los solicitantes.

4. Las vacantes o puestos a cubrir, los ejercicios a desarrollar, así como las demás condiciones exigidas, los méritos y cualquier otra circunstancia de interés, se comunicarán por la Dirección en los habituales tablones de anuncios con la máxima antelación que sea posible. De todo ello se dará además, conocimiento al Comité de Empresa que, si lo desea, podrá designar alguno de sus miembros que compruebe la objetividad de las correcciones, calificaciones y criterios de selección aplicados.

5. Si el número de productores considerados aptos superase en cantidad suficiente al de puestos a proveer, se seguirán cubriendo las futuras vacantes con los referidos candidatos sin nueva convocatoria durante un período de un año. Transcurrido dicho período, tendrá que publicarse una nueva convocatoria cuando proceda, considerándose anulados a todos los efectos los resultados anteriores.

C) Provisión de puestos adecuados para el personal de capacidad disminuida:

1. En principio se considerarán como tales aquellos que, para desempeñarlos, no sea precisa la plenitud de las facultades laborales del trabajador. Sin embargo, dada la diversidad de circunstancias que puedan concurrir tanto en las características de los puestos como en las limitaciones de los trabajadores que hayan de ocuparlos, se estudiarán en cada caso las variantes de adecuación hombre-puesto, previo informe, individualizado siempre que se considere preciso, de los Servicios Médicos de Empresa.
2. La designación de los titulares de estos puestos la efectuará Dirección, atendiendo al informe médico anteriormente indicado, de acuerdo con las prioridades que seguidamente se consignan :
 - a) Personal de la adecuada capacidad laboral disminuida perteneciente a la Sección o Factoría en que exista el puesto vacante, o de las restantes Factorías de la Empresa, por el sucesivo orden indicado.
 - b) Resto del personal, aunque no sea de capacidad laboral disminuida, que expresamente lo solicite.
3. Siempre que se considere necesario, especialmente cuando no exista previa relación de personal de adecuada capacidad laboral disminuida en expectativa de ser destinado a este tipo de puestos, se dará la suficiente publicidad respecto a la existencia de tales vacantes, a fin de que se puedan presentar las oportunas solicitudes por quienes lo deseen.

D) Provisión de puestos comunes :

1. Se entenderán como tales aquellos que no estén expresamente comprendidos en ninguno de los otros apartados especificados en este artículo.
2. La provisión de estas vacantes se efectuará por la Dirección, previa la oportuna publicación de las mismas si se considera preciso, eligiendo a los titulares de conformidad con las prioridades que a continuación se consignan:

- a) Personal que se halle en situación de falta de trabajo en la propia Factoría en que exista el puesto vacante, o en el resto de las Factorías, por este orden.
- b) Resto de personal de la Sección o Factoría en que exista la vacante, o del resto de las Factorías de la Empresa, por el orden anunciado.
- c) Personal de fuera de la Empresa.

E) Provisión de puestos de Mando o asimilados o cuyo contenido exija una especial reserva o confianza :

No obstante cuando anteriormente se deja consignado, y aunque se aceptan como criterios básicos los principios ya enunciados, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho de elegir por libre designación a los titulares de cualquiera de los puestos comprendidos o enunciados en este apartado específico, por lo cual, de no presentarse candidatos o no encontrarlos suficientemente aptos entre el personal de la plantilla, la Dirección queda en libertad de proveer la vacante con la persona que, a su juicio, considera más idónea.

F) Situaciones especiales :

Cuando determinadas y excepcionales circunstancias hagan necesario o aconsejable proceder, para la provisión de vacantes, de forma distinta a la establecida en este artículo, la Dirección se compromete a ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa.

ARTICULO 42. MOVILIDAD DEL PERSONAL

Ante la insuficiencia y falta de concreción existente, en relación con esta materia, tanto en las disposiciones legales generales vigentes como en la propia Ordenanza Nacional para la Industria Siderometalúrgica, se ha considerado necesario regularle específicamente para adecuarla lo más posible a las características peculiares de nuestra Empresa, habiéndose adoptado, de mutua conformidad los acuerdos complementarios y suplementarios de los puramente legales, que en los diversos apartados de este artículo se consignan. La posterior modificación, por imperativo legal, de cualquiera de los aspectos aquí recogidos, dará lugar a la automática revisión de toda esta normativa específica interna, para volver a adecuarla a lo que en dicho momento se considere más conveniente o necesario. De no llegarse entonces a acuerdo, se estará, en su totalidad, a lo que legalmente se halle dispuesto.

1. Disposiciones generales.

- 1.1 La Dirección dará al Comité de Empresa, con la debida antelación posible, la información que se precise en los casos o situaciones de especial relevancia o trascendencia a efectos de movilidad de personal.
- 1.2 Asimismo Dirección, a través de los Mandos respectivos, informará, con periodicidad necesaria, de los programas provisionales o definitivos, de las plantillas existentes y previsiblemente necesarias y de las posibles implicaciones en cambios de puesto de trabajo o relevo.
- 1.3 No se considerarán cambios de puesto a efectos de esta normativa los casos en los que el personal cambie de su trabajo habitual a otro de similares características y de las mismas condiciones económicas dentro de la propia Sección.

- 1.4 En relación con el personal profesional o de oficio, los cambios provisionales de puesto de trabajo nunca llevarán aparejado el descenso a un grupo de clasificación inferior, ya que su nivel normal de clasificación viene definido, de modo muy importante, por su valoración profesional personal. A su vez, si el cambio provisional es a un puesto de mayor nivel, podrá su Mando directo asignárselo mientras lo desempeñe, si estima que el traslado lo desempeña con eficacia plena. Al concluir el período de traslado, y salvo en casos especiales de merecimiento suficientemente demostrado, volverá a asignárselo el nivel habitual que anteriormente detentase.

En los cambios de puesto definitivos se determinará en cada caso lo procedente en función de las circunstancias concurrentes : cualificación en los trabajos a realizar, nivel exigido a los restantes profesionales que ocupen dichos puestos, período de adaptación o aprendizaje, etc.

Por consiguiente, las cláusulas de esta normativa que hagan referencia a cambios de grupo de clasificación, con las implicaciones que ello comporta, serán de aplicación en todo caso para los Peones Especialistas, y solamente cuando proceda para los Oficiales profesionales.

- 1.5 Con las salvedades consignadas en el apartado anterior a todos los efectos, los cambios de puesto de trabajo que impliquen ocupación de otro de mayor valoración darán derecho a la percepción de las retribuciones por todos los conceptos correspondientes a dicho nuevo puesto, una vez superado el período de adaptación a efectos de prima, si ello procede.

Se excepcionarán de modo especial y en todo caso los periodos de aprendizaje para ascenso de categoría.

- 1.6 Los trabajadores estarán obligados a aceptar los cambios de puesto de trabajo o de relevo que se les indiquen, siempre que, a su vez, por parte de la Empresa se cumplan los requisitos consignados en esta normativa. Esto no será obstáculo para que no sea preciso cubrir requisito formal alguno, salvo el de la mera información explicada o justificada a los interesados directos si, como ocurre habitualmente en el normal desenvolvimiento diario del trabajo, se llega a mutuo acuerdo voluntario para realizar cualquier cambio entre el Mando directo y el trabajador o trabajadores afectados.

No obstante, incluso en estos casos, se beneficiará el trabajador de las ventajas económicas que le correspondan como consecuencia de la aplicación de esta normativa.

2. Cambios de puesto definitivos.

- 2.1 La calificación de "definitivo" asignada a un cambio o traslado, no implicará la posterior inmovilidad del trabajador afectado, sino que éste no estará obligado a volver a su puesto de origen ni aceptar otro traslado cualquiera, salvo que le corresponda de conformidad con las normas sobre prioridades (apartado 6 de este artículo), aplicadas al conjunto de los trabajadores que componen el grupo en que se haya integrado como consecuencia de dicho traslado definitivo.

A estos efectos y dejando a salvo lo estipulado en el siguiente apartado 3.1, se entenderá que un cambio

tiene carácter definitivo cuando su duración sea, en principio, superior a tres meses consecutivos.

No se computarán, a efectos del plazo anteriormente señalado, los casos de sustitución por causa de enfermedad, accidente laboral, permisos y excedencias y otros de análoga naturaleza.

- 2.2 El personal no estará obligado a aceptar ningún cambio de puesto de trabajado definitivo cuando éste lleve consigo un cambio en su categoría profesional. Las condiciones en las que dicho cambio se realice serán establecidas de común acuerdo entre la Dirección y el o los trabajadores afectados en cada caso.

Deberá intentarse siempre dicho previo acuerdo antes de proceder a la tramitación de cualquier tipo de expediente legal para amortizar la plaza.

- 2.3 El personal que, fuera de las horas de trabajo y en un plazo no superior a un año a partir de su cambio de puesto, a requerimiento de la Empresa realice cursos de reconversión profesional para adaptarse a las necesidades del nuevo trabajo, percibirá el importe de los gastos de matriculación y posible cuota mensual, siempre que acredite un debido aprovechamiento.

- 2.4 Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo a otro de inferior categoría profesional, o de inferior grupo de clasificación dentro de la misma categoría profesional, como consecuencia de disminución de la capacidad laboral del operario, se aplicará la normativa que a estos efectos está recogida en el artículo 39.

- 2.5 Para todos los demás casos en que el cambio de puesto de trabajo implique cambio a otro grupo o nivel inferior dentro de la misma categoría profesional, se seguirán las siguientes normas:

2.5.1 Se aplicarán desde el primer momento la prima y los pluses correspondientes al nuevo puesto, aunque sin inconveniente de mantener, durante el período de adaptación si se precisa, la prima media que anteriormente se viniese percibiendo.

2.5.2 Se mantendrá inicialmente el salario o sueldo correspondiente al grupo o nivel del puesto de origen, o se asignará un plus diferencial adecuadamente compensatorio.

2.5.3 En posteriores aumentos salariales, solamente se aplicará el 50% del incremento que corresponde, hasta igualar el salario asignado al nuevo puesto o hasta absorber la diferencia existente entre ambos puestos, con tope del 8% sobre el valor del puesto de origen.

Para determinar el nuevo grupo o nivel, se efectuarán los cálculos pertinentes en el momento del cambio, de conformidad, en principio, con lo indicado anteriormente, y se fijará como grupo o nivel retribuido definitivo, de no existir coincidencia, el que se encuentre más próximo, por exceso o por defecto, de entre los vigentes en la Empresa.

2.5.4 Nunca se sobrepasará en conjunto el porcentaje de absorción antes indicado, aunque se produzca más de un cambio sucesivo que pudiera dar lugar a ello.

2.5.5 En igualdad de otras circunstancias, y siempre que se demuestren aptitudes y conocimientos suficientes para ello, quienes hayan resultado perjudicados económicamente con cualquier cambio, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan, hasta alcanzar su primitivo nivel.

Por su parte la Empresa podrá ofrecer a dicho personal, en cualquier momento, el cambio a otro puesto de igual o más similar nivel al del puesto de origen. De no ser aceptado y no demostrar imposibilidad manifiesta, perderá el productor todas las ventajas económicas que en esta normativa se le reconocen y pasará a ser retribuido en función del nivel que realmente corresponda al puesto que efectivamente desempeñe.

2.5.6 Se estudiarán en concreto las excepciones que se consideren aconsejables respecto a las normas sobre retribución en los casos de cambio de puesto que afecten a productores próximos a la edad de jubilación (dos años de antelación en principio), con el fin de evitar, en lo posible, perjuicios económicos en relación a tal situación definitiva.

2.6 Las situaciones de retribución inadecuada (retribución no acorde con el puesto) que, de modo temporal o definitivo, puedan producirse como consecuencia de la aplicación de esta normativa, no servirán nunca de base de comparación para posibles reclamaciones salariales por parte de cualquier otro productor o grupo de productores.

3. Cambios de puesto provisionales.

3.1 Se considerará que un cambio de puesto es "provisional" cuando la duración del mismo no exceda, en principio, de tres meses consecutivos.

Esto no obstante, se podrá prorrogar automáticamente la provisionalidad del cambio hasta un mes más como máximo, previa información a los afectados, de las circunstancias y causas que lo justifiquen.

Para poder ampliar por más tiempo el plazo de prórroga (situación que deberá considerarse siempre como excepcional) será requisito indispensable la información previa al Comité de Empresa y la aceptación por parte del mismo.

A su vez, cuando un productor sea reincorporado al puesto de origen después de haber agotado en otro puesto de trabajo los plazos máximos de provisionalidad anteriormente indicados, no tendrá obligación de aceptar otro nuevo traslado provisional hasta transcurrido un mes desde su reincorporación. Durante este plazo los traslados, si se hacen precisos, recaerán en los restantes productores que sean aptos y que integren el grupo o especialización a que pertenezca el afectado, salvo renuncia voluntaria del mismo a ejercer este derecho. Las situaciones excepcionales que, en su caso, puedan producirse, requerirán el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

3.2 Cuando la movilidad del personal tenga su origen en una causa que suponga conveniencia de la Empresa, entendiéndose por tal la que se define en el actual art. 25. f) de la Ordenanza Nacional para la Industria Siderometalúrgica, se abonarán las percepciones que

por todos los conceptos tuviese asignadas el operario o las más beneficiosas del nuevo puesto si fuesen superiores.

3.3 Cuando la movilidad está basada en falta de trabajo u otra cualquiera de las causas indicadas en el actual apartado d) del artículo 25 de la Ordenanza Nacional para la Industria Siderometalúrgica, los cambios se regularán por las disposiciones que se recogen en los apartados siguientes :

3.3.1 En los casos en los que un operario sea destinado a un puesto de producción directa en régimen de prima individual, percibirá, en concepto de grupo de clasificación, el salario correspondiente al puesto de mayor calificación.

En concepto de prima a la producción, percibirá el promedio individual que tuviera asignado en el puesto de origen mientras dure el período de adaptación a su nuevo puesto, pasando a percibir, inmediatamente después de dicho período, la prima correspondiente al rendimiento que realmente obtenga.

La misma norma se observará a efectos de período de adaptación y prima, si hubiese lugar a ello de acuerdo con la normativa específica existente para estos casos, al incorporarse a su puesto de origen.

3.3.2 Cuando el puesto de destino sea de producción directa en régimen de prima fija o de prima colectiva, el operario percibirá, en concepto de grupo, el salario correspondiente al de mayor calificación y se aplicará, en concepto de prima a la producción, el promedio que resulte más favorable.

3.3.3 En los casos en los que el operario vaya a ocupar un puesto de trabajo de carácter auxiliar, percibirá los salarios correspondientes al grupo de origen y una prima correspondientes a 75 puntos de actividad si su prima promedio es igual o superior. En caso contrario percibirá su prima promedio.

3.3.4 Cuando el tipo de trabajo a realizar sea solamente de limpieza o no implique más que el arreglo y ordenación del herramental propio del puesto de trabajo, sin exigencia de especial esfuerzo en ambos casos, el operario seguirá percibiendo el grupo de origen y se le aplicará una prima correspondiente a 70 puntos de actividad.

3.3.5 Los cambios de puesto para efectuar trabajos auxiliares o de limpieza (apartados 3.3.3 y 3.3.4) nunca se convertirán en "definitivos" por el mero transcurso del tiempo, sino que para ello se requerirá acuerdo concreto en cada caso y con intervención del Comité de Empresa.

3.4 En todos los casos de cambio de puesto, el personal percibirá los pluses correspondientes al trabajo que realmente desempeñe.

3.5 Asimismo, las normas anteriormente consignadas no serán obstáculo para que los Mandos puedan incrementar

o disminuir los puntos de actividad en función de la real productividad del operario, sin inconveniente del derecho subsiguiente de éste para recurrir posteriormente, por los cauces normales, contra dicha decisión y con las consecuencias económicas consiguientes en su caso, en función de la decisión final que se adopte.

4. Suplencias por absentismo.

4.1 Como norma general, se procurará que los cambios de puesto de trabajo para cubrir ausencias motivadas por absentismo, se realicen dentro de la misma Sección, y sin que suponga modificación de horario o jornada al personal afectado.

4.2 Los cambios para suplir situaciones de absentismo serán obligatorios, tanto dentro como fuera de la Sección, siempre que no impliquen cambio de horario o de jornada.

4.3 Al personal que al cambiar de puesto de trabajo tenga que ser cambiado también de horario (jornada), se le respetará el número de horas de trabajo correspondiente a su situación inicial durante la primera semana, percibiendo como extraordinarias las que efectúe en exceso o abonándosele, sin trabajarlas, las que le hubieran correspondido trabajar.

4.4 En los cambios de puesto de trabajo que impliquen cambio de horario, se garantizará un tiempo mínimo de descanso de 16 horas, correspondientes a dos períodos de relevo o turno. Esto no obstante se podrá reducir dicho descanso, previo acuerdo expreso y voluntario, entre el Mando Directo y cualquier operario afectado. La misma norma se observará en los casos de cambio de jornada, aunque no lleve implícito un cambio de puesto de trabajo.

5. Cambios de programa.

5.1 Para efectuar cambios de jornada debidos a modificaciones en los programas, impliquen o no cambio de puesto de trabajo, será requisito necesario la existencia de un preaviso de tres días laborables como mínimo. A estos efectos, se considerará el sábado como día laborable, excepto cuando sea festivo o puente.

Prioridades.

6.1 No será preciso observar ningún tipo de prioridad, dejando siempre a salvo las necesarias limitaciones por razón de capacidad laboral disminuida, cuando los cambios se produzcan dentro de la misma Sección y no impliquen cambio de horario o de jornada ni de condiciones económicas.

En todos los demás casos, para la obligada aceptación del cambio, se seguirá, entre el personal en cada momento sobrante, un orden de menor antigüedad en la Factoría a que cada productor pertenezca.

Quedan excepcionados de la aplicación del orden anteriormente indicado, en todo caso, los no aptos para ocupar los puestos de destino por razones de capacidad laboral disminuida y asimismo, salvo renuncia expresa a usar de este derecho, los Representantes del Personal en los Comités de Empresa de cada Factoría.

- 6.2 En los cambios provisionales el trabajador tendrá la obligación de reintegrarse a su Sección de origen en caso de ser requerido para ello, debiendo observarse, en tales supuestos, un orden de prioridades inverso al establecido en el apartado anterior.
- 6.3 En los casos de cambio definitivo, asistirá al trabajador trasladado, durante un período de un año y si hay ocasión para ello o plaza vacante, el derecho de optar entre seguir ocupando el nuevo puesto o volver al anterior u otro similar en la Sección de origen.
- 6.4 En los cambios de trabajo colectivos por exceso de personal, falta de trabajo u otras circunstancias similares que no puedan ser comprendidas por su excepcionalidad en la normativa anterior, se estará a lo que se regule en cada caso en función del conjunto de circunstancias concurrentes y previa intervención expresa del Comité de Empresa de cada Factoría.

7. Cambio especial en casos de embarazo.

Con independencia de todo lo anteriormente indicado en este artículo y en atención a la situación provisional especial que el embarazo puede comportar, se establece lo siguiente:

- a) Toda mujer embarazada que, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, desarrolle un trabajo penoso o peligroso para su estado, será cambiada provisionalmente de puesto a otro más adecuado, si lo hubiera, tanto a petición propia como a instancia de la Dirección de la Empresa.
- b) En este supuesto, la Dirección, oído previamente el Comité de Empresa, designará a la persona que obligatoriamente deberá ocupar el puesto dejado vacante por la embarazada, aunque conservará su derecho a reincorporarse a su puesto de origen cuando concluya la causa que dio motivo al cambio.
- c) Tanto la trabajadoras embarazadas como el trabajador o trabajadora afectados por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupen en cada momento.

ARTICULO 43º CAMBIOS DE CATEGORIA

A todo el personal que cambie definitivamente a puesto de mayor nivel o categoría le corresponderá, tras un período de prueba o adiestramiento, la retribución del nivel salarial del nuevo puesto asignado y la prima y los pluses inherentes al mismo.

Los cambios definitivos de puestos de trabajo y/o categoría que se realicen con el personal e impliquen inferior categoría y/o nivel retributivo se efectuarán de acuerdo con la normativa siguiente:

- 1º) El puesto de origen deberá ser realmente amortizado.
- 2º) Asimismo, no podrá ser objeto de subcontratación.
- 3º) La Dirección informará a los Representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio de la existencia y condiciones de dichos cambios.
- 4º) Se aplicarán las siguientes condiciones socio-laborales:
 - Mantendrán la categoría profesional que venían detentando en el puesto de origen y la tarifa de cotización correspondiente a dicha categoría profesional.

Recibirán la prima y los pluses que corresponden al puesto realmente desempeñado a partir del cambio.

No obstante lo anterior, el trabajador que cambie de puesto y/o categoría a otro inferior podrá solicitar el abono de una indemnización cuyas características se señalan en el párrafo siguiente. Para su aplicación será necesaria la aceptación por parte de la Dirección.

La indemnización será:

- Veinticuatro mensualidades de la diferencia entre el puesto de origen y el de destino.
- Un mínimo de 400.000 pts. (cuatrocientas mil pesetas) para aquellos casos en los que la indemnización, calculada de acuerdo con el párrafo anterior sea igual o inferior a dicho mínimo.

En ningún caso la indemnización podrá ser superior al millón de pesetas.

ARTICULO 44º INTEGRACION DE FUNCIONES Y/O TAREAS

Las situaciones laborales de integración de funciones y/o tareas que se produzcan como consecuencia de la aplicación de modernos métodos de gestión y organización y aplicación de nuevas tecnologías que la Empresa viene obligada a realizar para ser competitiva, se regirán de acuerdo con las siguientes especificaciones normativas:

1. Definición. Concepto y modalidades de integración

- 1.1. Se entiende como integración de funciones y/o tareas aquellas situaciones laborales consistentes en que un operario/empleo perteneciente a una categoría o calificación profesional determinada realiza, además de las suyas propias, otras tareas y/o funciones asignadas tradicionalmente a otras categorías o calificaciones profesionales diferentes, integrando y compatibilizando ambas en su quehacer y/o jornada.
- 1.2. También se entiende por integración a efectos de este artículo aquellas situaciones laborales consistentes en que un operario/empleo perteneciente a una categoría o cualificación profesional determinada sea destinado a desempeñar ocasionalmente un trabajo o cometido de distinta calificación profesional reintegrándose a su cometido habitual.
- 1.3. La puesta en marcha de estas modalidades de integración de funciones y/o tareas no supondrá ni reducciones de plantilla ni incremento de la subcontratación existente en la Empresa. Se entregará todos los meses un listado tanto de los trabajos realizados como de las horas invertidas por las subcontratas, como se viene haciendo, a los respectivos Comités de Empresa.
- 1.4. La integración de funciones y/o tareas y el personal que voluntariamente las quiera asumir, no podrá sustituir a otro trabajador que venga detentando un puesto de trabajo ya consolidado, salvo que éste voluntariamente lo pacte.

No obstante, en casos especiales de gran importancia para la Empresa, como son los cuellos de botella de la producción, o instalaciones con grandes problemas u oportunidades de mejora, la Empresa se reserva la facultad de definir, en estas situaciones, una nueva

descripción del puesto de trabajo. Este nuevo puesto de trabajo debe ser ofrecido primeramente al personal que lo viene ocupando con anterioridad. En caso de aceptación, la Empresa se compromete a formar al operario y éste se comprometerá a su vez a capacitarse en el desempeño del puesto.

En caso de no aceptarlo, o de no alcanzar la capacitación suficiente, la Empresa ofrecerá a este trabajador un puesto de naturaleza similar, garantizándole las condiciones y sueldo que tuviere.

De todo ello, se dará conocimiento a los respectivos Comités de Empresa.

1.5. No se considerarán situaciones de integración, a efectos de este artículo, las siguientes:

- a) Cuando un operario/empleo de una categoría determinada pase a realizar temporalmente, las funciones de otra categoría superior.
- b) Los casos de sustitución por causa de enfermedad, accidente laboral, permisos, excedencias y otros de naturaleza similar.

Los supuestos anteriores se regirán por las normas establecidas en la Empresa.

Y. Complemento profesional

2.1. **APLICABILIDAD:** Se crea un concepto salarial denominado **COMPLEMENTO PROFESIONAL** para incentivar y compensar las diversas situaciones de integración que se produzcan en la práctica del trabajo y estas, de acuerdo con las definiciones consignadas en el apartado precedente. Dicho complemento se abonará a toda persona que se incorpore a la Integración de Funciones y/o Tareas.

Se aplicará a los operarios (Especialistas) que integren en su trabajo tareas y funciones de Oficiales o Empleados y también a los Oficiales que integren funciones o tareas de Especialistas.

Aquellos casos - pertenecientes tanto a la modalidad 1.1. como a la modalidad 1.2. de integración - en los que la tarea o función integrada proceda claramente de una categoría superior, se tenderá a abonar la diferencia económica existente entre la categoría que el operario detenta y aquella de la que procede la función o tarea integrada. En los casos en los que no sea posible definir con claridad dicha circunstancia o que, aplicado el criterio anterior resultase menos beneficioso para el operario, se aplicará el **COMPLEMENTO PROFESIONAL** en sus propios términos.

2.2. **CUANTIA:** El complemento Profesional será:

- a) Para los casos de integración permanente o definitiva una cuantía de 14.000 pts. que se abonará mensualmente.
- b) Para los casos de integración ocasional o transitoria, una cuantía de 8% del salario total anual (Columna J de las Tablas) que se abonará por horas de trabajo integrado realizado.

La cuantía del complemento profesional del apartado a), estará sujeta al mismo porcentaje de variación o incremento que experimenten las Tablas Vigentes en cada momento en la Empresa.

2.3. **REQUISITOS Y CONDICIONES:** Serán requisitos y condiciones para la percepción del Complemento Profesional los siguientes:

- 1º) Formalizar mediante contrato individual escrito la aceptación de la integración de funciones con especificación de los trabajos a desarrollar. Este contrato tendrá un período de prueba de 6 meses para ambas partes.
- 2º) La percepción será personal mientras duren las condiciones especificadas en el contrato individual.
- 3º) El trabajo integrado deberá suponer como mínimo una hora de jornada.
- 4º) El Comité de Empresa respectivo recibirá información de los trabajos objeto de integración en todos los casos que ésta se realice.

4. **VIGENCIA.** La presente Normativa entrará en vigor en el momento de la firma del Convenio y tendrá vigencia hasta la finalización del mismo, exclusivamente.

Durante el período de su vigencia tanto la Dirección como los Representantes del personal harán un seguimiento de esta Normativa, su desarrollo, eficacia y negociación, su continuidad o modificación.

ARTICULO 45º FORMACION

La Dirección y la Representación del Personal asumen el papel que la Formación tiene, más como inversión que como gasto, en el moderno y cambiante contexto industrial actual.

En consecuencia, están dispuestos y se comprometen a diseñar y poner en marcha Programas de Formación que sepan adecuar la potenciación de las capacidades, habilidades y recursos humanos con el funcionamiento de una organización ágil, flexible y eficaz.

Todo ello con la finalidad de alcanzar un grado tal de calidad en el producto y en el proceso que asegure una fuerte posición competitiva de la Empresa en el mercado.

A estos efectos la Empresa promoverá e impulsará los Planes de Acción Formativa, con sus correspondientes presupuestos, en los que identificará las necesidades de formación y/o reciclaje a acometer y el alcance de las acciones formativas a implementar.

Asimismo dedicará especial atención a la formación del personal en desempleo cuyos obligatorios programas irán orientados al mejor desempeño profesional y al enriquecimiento e integración de sus tareas.

Se creará una Comisión en la que participarán la Dirección y los Representantes del Personal.

Ambas partes pondrán en marcha los procedimientos necesarios para obtener el máximo de subvenciones posibles a la formación.

ARTICULO 46º REGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario aplicable en la Empresa será el contenido en el Capítulo VIII de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de Orden 29 de Julio de 1970, a cuyos efectos se da aquí por íntegramente reproducido.

ARTICULO 47º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Dirección de la Empresa impulsará y controlará la realización de las acciones contenidas en el Plan General de Seguri-

dad, elaborado específicamente para nuestra Empresa, y dirigidas a la prevención y disminución de los accidentes y riesgos profesionales, así como a la mejora de los ambientes y condiciones de trabajo.

La Dirección y la Representación del Personal asumen la gestión moderna de la Seguridad que supone el tratamiento preventivo del riesgo y la aplicación del método CONTROL TOTAL DE PERDIDAS - con sus consiguientes Auditorías - como herramienta organizativa adecuada para lograr la mejora continua en el Campo de la Seguridad y la Higiene.

Asimismo se irá progresando en el recientemente asumido Plan de Salud Laboral con el fin de lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

Ambas líneas de acción que irán coexionándose progresivamente se implementarán a través de la línea de Mandos y de los Comités de Seguridad e Higiene, mediante el control de la cumplimiento de los objetivos anuales fechados y cifrados que cubren las áreas de formación, información, gestión del riesgo, mejora de condiciones de trabajo y normativa de seguridad.

Todos los trabajadores de la Empresa serán reconocidos médicamente una vez al año como mínimo. En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará semestralmente dependiendo del riesgo, en el tiempo que marque el Servicio Médico o la Legislación vigente, sin que esto sea obstáculo para que el Servicio Médico reconozca a los trabajadores que con esta finalidad y por motivos o circunstancias especiales, le sean enviados por Jefatura de Personal, bien sea por su propia iniciativa o a propuesta de los Mandos o del Comité de Seguridad e Higiene.

Los trabajadores, por su parte, prestarán su colaboración para la mayor eficacia de las medidas anteriormente indicadas y, de modo especial, estarán obligados a usar cualquier medio o prenda de protección que se establezca como necesaria, bien a indicación de las Autoridades laborales o de Seguridad, bien de los Servicios de Seguridad de la Empresa o de la Dirección con audiencia del Comité de Seguridad e Higiene.

El no uso injustificado de tales medios o prendas preventivas, así como el uso inadecuado de las mismas, dará lugar a las advertencias o correcciones que se estimen precisas y, en su caso, a la correspondiente sanción disciplinaria.

ARTICULO 48º PRESTACION ECONOMICA COMPLEMENTARIA POR I.L.T.

1 - EN CASOS de BAJA POR ENFERMEDAD

Esta prestación, establecida por la Empresa a su exclusivo cargo y con carácter de mejora voluntaria a todos los efectos, está condicionada, en todo caso, a la no superación, e incluso disminución si es posible, de los índices tope de absentismo, por enfermedad, que más adelante se consignan. Su regulación específica se atenderá a las normas siguientes:

1. Será beneficiario de esta prestación todo trabajador de la Empresa que se halle en las siguientes circunstancias:

- a) Haber causado baja por I.L.T. y cursado debidamente el correspondiente parte oficial y los de confirmación subsiguientes, así como no haber pasado a la situación de invalidez provisional, ni haber sido oficialmente propuesto para una invalidez permanente.
- b) Haber superado el período de carencia (período sin derecho a prestación en todo caso), que se fija en tres días naturales consecutivos para el caso de I.L.T. por enfermedad en cada baja.

c) No contravenir intencionadamente las instrucciones del Médico o Médicos que la atiendan.

d) No realizar trabajo alguno, aunque sea sin retribución o por su exclusiva y propia cuenta o en favor de familiares.

e) No ausentarse de la localidad donde habitualmente reside, sin previa prescripción o autorización del Médico que le asista y sin notificación a la Empresa o a la Comisión de Seguimiento de absentismo.

f) No permanecer fuera de su domicilio después de las 22 horas durante los meses de Mayo a Septiembre, ni después de las 20 horas desde Octubre hasta Abril de cada año, salvo expresa y previa autorización de la Empresa o de la Comisión de absentismo.

g) No negarse, por sí o por sus familiares, a recibir en su domicilio al Visitador que la Empresa o Comisión designen para esta función, ni a acudir a la Empresa cuando no se halle impedido y sea convocado por la Comisión, la Jefatura de Personal o los Servicios Médicos de Empresa.

h) No haber sido expresa y personalmente excluido de este beneficio, como consecuencia del incumplimiento de alguno de los requisitos anteriormente indicados o por estimarse fundadamente que prolonga su I.L.T. indebida y voluntariamente.

2. En principio, no se considerarán beneficiarios de esta prestación los trabajadores que causen baja por enfermedad durante un período de huelga o suspensión de empleo y sueldo y mientras dure tal situación. La Comisión de Seguimiento de absentismo, de acuerdo con la Empresa, podrá excepcionar de esta norma a algún trabajador concreto, después de estudiar y comprobar claramente que se trata de una enfermedad manifiesta, sin lógicas posibilidades de simulación. Para que se produzca la excepción, habrá de solicitarse previa y expresamente por el trabajador afectado y notificarse por escrito, con el VºBº del jefe de Personal, a la Sección de Nóminas.

3. El complemento Voluntario por I.L.T. variará en proporción inversa a los índices de absentismo resultantes periódicamente, por el concepto de enfermedad, en cada una de las Factorías. El período computable será siempre de cuatro trimestres naturales consecutivos (12 últimos meses) de modo que para cada fijación de índices, se prescindirá del trimestre más alejado y se incorporará el trimestre más próximo. Por tanto, dichos índices se obtendrán, con los datos totales que el Servicio de Informática de la Empresa suministre, por el concepto de "último año" y para el conjunto de "obreros y empleados" correspondiente a los meses límites de Marzo, Junio, Setiembre y Diciembre de cada año.

4. Los índices reflejarán el porcentaje de horas dejadas efectivamente de trabajar por causa de enfermedad en relación con las que debieran haberse trabajado realmente en cada período por la totalidad de la plantilla existente en cada momento, deducidos siempre y exclusivamente los trabajadores que disfruten vacaciones durante dicho período.

La fórmula a aplicar será, por tanto la siguiente:

$$\text{Abat.} = \frac{\text{Ind.} \times \text{N}^\circ \text{ total horas perdidas por enfermedad}}{\text{N}^\circ \text{ total de horas exigibles}} \times 100$$

entendiendo las "horas exigibles" en el sentido anteriormente expuesto. En todo caso, y a efectos de cómputo de las mismas, tanto las horas perdidas como las exigibles serán las correspondientes a la jornada efectiva que cada trabajador deba realizar.

5. Una vez determinado el índice de absentismo, el Complemento se devengará, si hay lugar a ello, a partir del primer día natural del mes siguiente a aquel que ha servido de límite para tal determinación y lo percibirán en la cuantía resultante, tanto los trabajadores que ya fuesen anteriormente beneficiarios de este Complemento como quienes accedan a él a partir de esa fecha.

6. La cuantía máxima de este Complemento será:

a) A partir del 4º día de baja y hasta el 20º día inclusive, una cantidad equivalente a la que se precisa para que, sumada a la prestación oficial de la Seguridad Social, se alcance el 100% (o porcentaje que corresponda según la escala prevista de este artículo) de los devengos salariales individuales homogéneos del mes natural precedente a la iniciación de la baja por I.L.T., deducido en todo caso, y exclusivamente el nominalmente denominado Impuesto a cuenta sobre la Renta de las Personas Físicas y teniendo como tope máximo el que esté establecido legalmente para su grupo de cotización por Contingencias Comunes, sin incremento de la parte proporcional de gratificaciones.

Serán considerados como devengos individuales salariales todos los que figuren en el recibo personal de salarios, con excepción de las gratificaciones y horas extraordinarias y de aquellos otros conceptos que no tengan carácter propiamente salarial, como ropa de trabajo, desgaste de herramientas, etc.

b) A partir del 21º día de baja por enfermedad una cantidad complementaria que sumada a las prestaciones oficiales alcance el 100% de los devengos salariales individuales homogéneos del mes natural precedente a la iniciación de la baja.

7. Las cuotas que corresponda satisfacer a la Seguridad Social Oficial y al Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas, tanto por parte de la empresa como, en su caso, de los trabajadores, seguirán siendo a su respectivo cargo, durante el período de baja, en forma igual a como lo son el período de trabajo efectivo.

8. Las partes firmantes del Convenio manifiestan su interés por mejorar los índices actuales de absentismo que precisan evolucionar hasta niveles comparables con otras industrias del ramo y/o entorno geográfico.

En virtud del principio anterior acuerda lo siguiente:

- 1º Desde el 1º de Enero de 1.992 hasta el 30 de Septiembre de 1.994, la prestación complementaria de I.L.T. se devengará en función de los índices de absentismo por enfermedad resultante en cada período computable y factoría de acuerdo con la siguiente escala:

FACTORIA	1 9 9 2	P R E S T A C I O N E S
PASAJES	Hasta un 5.5	100 %
USURBIL	De 5.51 a 6.-	95 %
TAFALLA	De 6.01 a 6.5	90 %
	Más de 6.5	NADA

2º Se pondrán en funcionamiento las Comisiones de Seguimiento de absentismo en cada planta, con representantes de la Dirección y de los sindicatos, que estudiará y planteará la puesta en marcha de medidas preventivas, organizativas y de control necesarias para reducir el absentismo progresivamente.

3º A partir de 1º de Octubre de 1.994 la escala de absentismo que da derecho al complemento, quedará automáticamente reducida en medio punto en cada grado de absentismo.

9. La prestación voluntaria por I.L.T. se hará efectiva a través de la nómina normal.

10. El complemento voluntario por I.L.T. se abonará con las siguientes particularidades en el caso de enfermedad:

a) En ningún caso se abonará el complemento el primer día de baja.

b) En el 2º y 3er. día de la primera baja de cada año se abonará únicamente el 50% del salario (sin prima ni plusas).

c) A partir de la 4º día y hasta el día 20º de la baja, se abonará la prestación complementaria y voluntaria de I.L.T., como se recoge en el apartado 6 a) de este artículo.

d) A partir del día 21º de la baja la prestación complementaria y voluntaria de I.L.T., se abonará de la forma y cuantía que se recoge en el apartado 6 b) de este artículo.

11. A todos los efectos relacionados con esta normativa, se considerarán como centros de trabajo o factorías diferentes los tres siguientes: Pasajes, Usurbil y Tafalla.

12. Cualquier modificación importante o sustancial del sistema o cuantía de la prestación oficial de la Seguridad Social dará lugar a la revisión automática de estas normas.

II -EN CASOS DE BAJA POR ACCIDENTE LABORAL

El personal de baja por accidente de trabajo percibirá, desde el primer día de la baja, un complemento voluntario de tal cuantía que sumada ésta a las prestaciones oficiales, alcance el 100% de los devengos salariales individuales homogéneos del mes natural precedente a la iniciación de la baja.

ARTICULO 49º SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa se compromete a tener asegurado a todo el personal de su plantilla en el Seguro Colectivo de Vida que tiene concertado desde el 18 de Junio de 1.979, con la Compañía Mapfre Vida, S.A., o la que, en su caso, le sustituya en el futuro.

"Para estar asegurado será requisito indispensable y suficiente el hecho de pertenecer legalmente a la plantilla de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los trámites de notificación de altas y bajas que sean procedentes para a la Compañía Aseguradora".

Esto no obstante, V.L.S.A. quedará exenta de toda responsabilidad si la Compañía Aseguradora rechaza el aseguramiento de algún productor, o si éste no suministra, o lo hace errónea o falsamente, los datos que le sean solicitados. Todo ello sin perjuicio de las acciones legales contra la Compañía Aseguradora que, en su caso, a dicho trabajador puedan asistirle.

A los solos efectos de posibilitar a sus productores el ejercicio de cualquier tipo de reclamación individual ante la Compañía Aseguradora también la Empresa les comunicará oportunamente tanto la negativa de dicha Compañía, en su caso, como los cambios de situación que puedan afectarles en sus derechos o en el posible ejercicio de los mismos.

Sin embargo, la solicitud de las prestaciones a la Compañía Aseguradora, así como la correspondiente tramitación para su devengo, será de la exclusiva competencia y cargo de los posibles beneficiarios, aunque V.L.S.A., deberá suministrar los datos que ella posea y que sean precisos para dicha tramitación.

Los riesgos y capitales asegurados a favor de cada productor, en las condiciones ya anteriormente indicadas, son las siguientes:

- Por muerte natural	625.000,- Ptas.
- Por muerte producida por accidente ..	1.250.000,- Ptas.
- Por incapacidad absoluta para todo trabajo	625.000,- Ptas.
- Por incapacidad total para la profesión habitual	312.500,- Ptas.

Las condiciones y compatibilidades de cada una de las prestaciones, con independencia de las particularidades ya recogidas en los párrafos anteriores de este artículo, serán las que aparezcan especificadas en la póliza individual que la Compañía Aseguradora se compromete a extender nominativamente a cada productor asegurado.

CAPITULO VI ACTIVIDAD SINDICAL

ARTICULO 50º SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán formar una Sección Sindical de Empresa.

Las condiciones, requisitos y retribución para la celebración de reuniones sindicales de afiliados, fuera de las horas de trabajo, para las Secciones Sindicales, se regirán por el Art. 44 del Convenio Provincial de Guipúzcoa para la Industria Siderometalúrgica en cada momento.

ARTICULO 51º GARANTIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Las Secciones Sindicales de la Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.
- b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. Cuando la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido y designar, en su caso, al trabajador que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante la Empresa.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

e) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los porcentajes de afiliación establecidos en el articulado del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa:

- Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa.

- Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores, y en especial las relativas a:

- * Expedientes de regulación de empleo.
- * Traslados totales o parciales de empresa.
- * Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- * Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

- Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa en cuanto a la prioridad de permanencia en las mismas, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

f) La Empresa permitirá reuniones a los afiliados a una Sección Sindical en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

g) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la Empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la Empresa notificará al Delegado Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

ARTICULO 52º HORAS RETRIBUIDAS DELEGADOS SINDICALES

Los Delegados Sindicales que agrupen como mínimo un 10% de afiliación o un 10% de votos en las elecciones sindicales, tendrán derecho a dos delegados, siendo su número máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, de 40.

Con cargo a estas horas, si los citados Delegados Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso.

ARTICULO 53º COMITE INTERCENTROS

De acuerdo con el Artículo 63.3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, se crea el Comité Intercentros de VICTORIO LUZURIAGA, S.A. con una composición máxima de trece miembros.

En la constitución de dicho Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Son funciones del Comité intercentros :

- Órgano de máxima representación de los trabajadores de la Empresa.

- Negociar el Convenio Colectivo y cualquier cuestión que afecte a toda la plantilla de la Empresa.

Este Comité permanecerá vigente en tanto no se modifique la estructura actual de VICTORIO LUZURIAGA, S.A.

ARTICULO 54º COMITE DE EMPRESA

Los Comités de Empresa son órganos de representación de los trabajadores en cada centro de trabajo. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

ARTICULO 55º HORAS RETRIBUIDAS MIEMBROS COMITES DE EMPRESA

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros de los Comités de Empresa serán 40.

ARTICULO 56º ACUMULACION DE HORAS

Las horas de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), siempre que se cumplan los siguientes requisitos :

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga por el período de vigencia del Convenio, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros de los Comités de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

ARTICULO 57º FUNCIONES COMITES DE EMPRESA

Serán funciones de los Comités de Empresa, las siguientes :

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informado, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores hayan de realizar.

e) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellos que pudieran adoptarse sobre :

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionado a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

ARTICULO 58º INFORMACION TRIMESTRAL - SIGILO

La Dirección facilitará trimestralmente al Comité de Empresa información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 59º GARANTIAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, quien podrá emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto a sus afiliados.

ARTICULO 60º GARANTIAS COMUNES

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes :

- a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de la Empresa. Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves y muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas, a:

- En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.
- En caso de Delegado Sindical, al Sindicato local o provincial.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

d) Los Delegados Sindicales con el porcentaje de afiliación señalado en el articulado del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa, tendrán las garantías establecidas en el Artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 61º NORMAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION SINDICAL, COMUNES PARA COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, los trabajadores deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del orden del Día o de los temas a tratar.

ARTICULO 62º ASAMBLEAS

La Empresa autorizará la celebración de Asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 9 asambleas y 5 horas, durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el delegado de una Sección Sindical, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33% de la plantilla total de la Empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la Asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los Salarios reales, sin inclusión de prima de producción o carencia de incentivo, ni vacaciones, ni gratificaciones extraordinarias y añadiendo la antigüedad cuando corresponda.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo.

ARTICULO 63º NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa y demás legislación vigente en cada momento, que no se oponga a lo pactado en este Convenio.

ARTICULO 64º VINCULACION A LO PACTADO

Uno.- Lo acordado en este convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Dos.- Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le sean propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo considerarse el contenido en su totalidad.

ARTICULO 65º CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas salariales implantadas por la Empresa en cuanto aquellas superen, en conjunto y en cómputo anual, las especificaciones en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

DISPOSICION ADICIONAL

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la empresa.

Los representantes de los trabajadores serán designados por los Sindicatos firmantes de este Convenio en proporción a su representatividad, según las últimas elecciones sindicales.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes o la Dirección de la Empresa.

La Comisión Negociadora del presente Convenio durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Regla-

mento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

Cuando dicho Reglamento esté acordado se registrará como Anexo al presente Convenio, publicándose en el B.O.E.

DISPOSICION DEROGATORIA

Todas las normas internas existentes con anterioridad a la vigencia del Convenio Colectivo de Empresa para 1.991 y 1.992 quedaron derogadas en su disposición final.

DISPOSICION FINAL

Todas las referencias hechas en este Convenio Colectivo al articulado de la derogada Ordenanza para Industria Siderometalúrgica (O. 29.VII-1.970) se incorporan al mismo.

CUADRO DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL CON SUELDO MENSUAL (AÑO 1.992)

CATEGORIAS	NIVELES	SUELDO BASE MENSUAL (A)	COMPLEMENTO INDIVIDUAL MENSUAL (B)	TOTAL BRUTO MENSUAL (C)	IMPORTE BRUTO VACACIONES (D)	IMPORTE BRUTO DOS GRATIFIC. (E)	TOTAL ANUAL BRUTO (F)
Guardas	13	54.230	86.545	140.775	140.775	281.550	1.970.850
Ordenanzas	13	54.230	86.545	140.775	140.775	281.550	1.970.850
Almaceneros	15 a 26	62.285	87.170	149.455	149.455	298.910	2.092.370
	26	62.285	121.055	183.340	183.340	366.680	2.566.760
Choferes de Turismo	25	62.285	119.025	181.310	181.310	362.620	2.538.340
Auxiliares	14	54.230	91.255	145.485	145.485	290.970	2.036.790
Administrativos, Técnicos de Organización, Delineantes y Analistas 2ª	15 a 22	62.285	87.170	149.455	149.455	298.910	2.092.370
	22	62.285	107.090	169.375	169.375	338.750	2.371.250
Administrativos, Técnicos de Organización, Delineantes y Analistas 1ª	22 a 50	71.715	97.660	169.375	169.375	338.750	2.371.250
	50	71.715	175.975	247.690	247.690	495.380	3.467.660
Capataces	17 a 30	66.995	91.705	158.700	158.700	317.400	2.221.800
	30	66.995	127.180	194.175	194.175	388.350	2.718.450
Encargados	24 a 38	74.590	104.740	179.330	179.330	358.660	2.510.620
	38	74.590	146.330	220.920	220.920	441.840	3.092.880
Contramaestros	39 a 44	77.605	145.730	223.335	223.335	446.670	3.126.690
	44	77.605	157.450	235.055	235.055	470.110	3.290.770
Maestros	36 a 54	77.605	137.880	215.485	215.485	430.970	3.014.790
	54	77.605	181.380	258.985	258.985	517.970	3.625.790

Se acuerda aprobar estos Cuadros de Remuneraciones para el personal con salario diario así como el Cuadro de Remuneraciones del personal con sueldo mensual para el año 1992. Están elaborados aplicando un 6,75% de incremento sobre las Tablas o Cuadros de Remuneraciones reales correspondientes al año 1.991. Dichas Tablas o Cuadros de Remuneraciones de 1991 comprenden la masa salarial global bruta anual para todos los conceptos, en jornada ordinaria, entendiéndose por tal lo acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa, según Acta del 30 de Marzo de 1.992.

~~30/3/1992~~

~~POR EL COMITE INTERCENTROS~~

LAB *[Signature]*
 U.G.T. *[Signature]*
 ELA *[Signature]*
 CC.OO. *[Signature]*
 ESX-CUIS *[Signature]*
 C.O. *[Signature]*
 L.V.T. *[Signature]*
 LA DIRECCION *[Signature]*

ANEXO 2

NORMATIVA Y TARIFA DE DIETAS**NORMAS :**

Todos los trabajadores que, por necesidades y orden de la Empresa tengan que efectuar desplazamientos a localidades distintas a aquellas en que radica su centro habitual de trabajo, percibirán, en concepto de compensación de gastos por viajes, estancia en su caso y alimentación, las cantidades que en cada momento se fijen en la tarifa de dietas.

Los desplazamientos por orden y al servicio de la Empresa se regirán por las normas que seguidamente se consignan :

A) Disposiciones generales.

- 1.- La posible solicitud de anticipos a cuenta y la liquidación de gastos se efectuará cumplimentando adecuadamente los impresos previstos por la Empresa para tales fines.
- 2.- Los viajes en vehículo propio habrán de estar autorizados previamente por la Empresa, así como los de avión u otros medios extraordinarios de transporte.
- 3.- Cuando exista la autorización anteriormente indicada y salgan varias personas para un mismo destino, no podrán utilizarse más de un vehículo a no ser que el número de viajeros sea superior al de plazas del vehículo empleado. En viajes de largo recorrido no será obligatorio viajar más de 4 personas en un mismo vehículo.
- 4.- La prestación del coche propio nunca se considerará obligatoria, pero, si se presta, la Empresa solamente estará obligada, como norma general, a abonar las cantidades que, por kilómetros recorridos y tipo de vehículo, se hallen establecidas.

Como situación excepcional estará asimismo obligada a compensar los daños que experimente el vehículo como consecuencia de accidente, en la cuantía y con los condicionamientos que en norma aparte se consignan.

- 5.- Juntamente con el impreso de liquidación de gastos, será obligado presentar, en su caso, los billetes o tickets de viaje y las facturas de habitación, así como cualquier otro justificante de gastos especiales que se haya visto obligado a realizar el trabajador. Si, previa autorización, se ha utilizado el vehículo propio, se abonará el kilometraje según el tipo de vehículo.

De igual modo se descontarán las invitaciones (almuerzos, cenas, etc.) que se reciban en atención al carácter de representante de la Empresa que ostente el desplazamiento y que no hayan exigido contrapartida de gastos similares. Estos, si se producen, se justificarán como gastos extraordinarios.

- 6.- Salvo en casos debidamente justificados, se deberá viajar en los medios que se indiquen y pernoctar en hoteles de la categoría a cada uno asignada. Cuando el viaje se efectúe de noche y en ferrocarril, todos tendrán el derecho a cama en compartimento doble.

- 7.- Las dietas correspondientes a los días de salida y de llegada deberán presentarse en forma fraccionada y con indicación de la hora de partida y regreso al propio domicilio o centro habitual de trabajo.

A estos efectos, se tendrá derecho a la percepción de los distintos conceptos en que se considera desglosada la dieta, en los siguientes casos:

- * **Desayuno.** Cuando la hora de partida sea anterior a las 8 de la mañana o la de regreso sea posterior a las 9 horas y no venga obligatoriamente incluido en el precio de la habitación.
- * **Almuerzo,** cuando se salga antes de las 13 horas o se regrese después de las 14.
- * **Cena,** cuando se salga antes de las 22 horas o se regrese después de dicha misma hora.
- * **Varios,** se percibirán íntegramente, o sólo en un 50%, según haya sido preciso realizar, fuera de casa, las dos o una sola de las comidas principales.

- 8.- Cuando viajen conjuntamente dos o más personas con el mismo destino y finalidad y tengan, además, que efectuar actos comunes se aplicará a todos mientras duren tales circunstancias, la dieta del que ostente la categoría más alta. En el impreso de liquidación se consignará la advertencia correspondiente.

- 9.- Los desplazamientos de los Representantes del Personal no darán, en principio, derecho a dietas. Pero si son autorizados por Dirección y se acuerda su abono, se aplicará, salvo decisión expresa en contrario, la normativa general vigente en la Empresa a estos efectos, aunque en ningún caso tales desplazamientos darán derecho a retribución o compensación por horas extraordinarias. Por otra parte, en los viajes conjuntos, se aplicará a todos los miembros de los Comités, la dieta correspondiente a los Oficiales de 1ª.

- 10.- Las condiciones para viajar al extranjero, así como las que hayan de aplicarse en estancias o desplazamientos prolongados, serán expresamente reguladas en cada caso en función a las circunstancias concurrentes.

B) Desplazamientos entre Factorías de la Empresa.

- 1.- Las cantidades a percibir en concepto de dieta serán las específicamente establecidas para cada caso y para cada período de vigencia, cantidades que también serán comunicadas por escrito a los respectivos Comités de Empresa.

Además, y en todo caso, se abonarán los gastos normales de viaje, según vehículo utilizado, o se proporcionará medio gratuito de transporte.

Por otra parte, cuando se trate de desplazamientos entre las factorías de Pasajes a Usurbil y viceversa, se tendrá derecho a la dieta específica, establecida para estos casos, solamente cuando el traslado implique el encontrarse en la factoría de destino a la hora de comenzar y concluir la jornada laboral en dicha factoría.

Si la permanencia en la misma es superior a 4 horas, la dieta se percibirá completa. En caso contrario, se

tendrá derecho a media dieta. De todos modos, siempre se considerarán excluidos de este derecho quienes sean trasladados a tiempo parcial, dentro de una misma jornada, y que inicien y concluyan ésta en su factoría de origen.

C) **Retribución en los casos de desplazamiento.**

Los días en que se den las circunstancias contempladas en este artículo, los trabajadores afectados percibirán, con independencia de lo que les corresponda en concepto de locomoción, habitación y dietas, las cantidades que seguidamente se indican y de acuerdo con las normas que asimismo se consignan:

- 1.- La retribución, incluida la prima a actividad promedio, que le hubiere correspondido percibir por su jornada normal en su centro de trabajo.
- 2.- La retribución correspondiente, en su caso, a las horas extraordinarias que efectivamente realice en el centro de trabajo al que se haya desplazado, incluida asimismo la prima a actividad promedio.
- 3.- El importe, sin prima, de las horas de viaje que excedan, sumadas a las efectivamente trabajadas, del total que tengan asignadas como de jornada diaria normal. La calificación de las posibles horas extraordinarias resultantes se efectuará de acuerdo con la naturaleza, laborable o festiva, que tenga el día en que se realiza el viaje.

A estos efectos, los sábados se considerarán íntegramente como laborables, salvo que alguno de ellos coincida con una festividad local o nacional, y los festivos se entenderá que comienzan a las cero horas de dichos días.

- 4.- La percepción de horas extraordinarias correspondientes a viajes efectuados en días festivos, podrá conmutarse por el disfrute, en fecha previamente convenida, de un tiempo equivalente (el mismo número de horas) de vacación retribuida.
- 5.- No dará derecho a ningún tipo de horas retribuidas la concurrencia, dentro del período de desplazamiento, de días festivos en que no haya de verificarse viaje obligado ni trabajo alguno, así como los viajes nocturnos en medios de transporte que permitan el descanso.

D) **Dietas por desplazamientos prolongados.**

En cumplimiento del acuerdo de la Comisión de Seguimiento de fecha 23 de Noviembre de 1.990 y en relación con la actualización recogida en su apartado nº 3 se aplicará para las dietas por desplazamientos prolongados en el Convenio de V.L. (Trienio 1.992, 1.993 y 1.994) los siguientes:

"AL PERSONAL QUE DEBA REALIZAR POR NECESIDADES DE LA EMPRESA DESPLAZAMIENTOS PROLONGADOS, SE LE APLICARA EN CONCEPTO DE DIETAS LA CANTIDAD DE 4.445.- pts. (INCLUIDA CAMA) DIARIAS (VALOR AÑO 1.992)".

TARIFA DE DIETAS

Las categorías o clasificaciones que se indican en los epígrafes de cada grupo son meramente indicativas, pudiendo la Dirección General establecer las excepciones que estimen pertinentes a título personal.

Grupo o categoría profesional	Clase en (ferrocarril)	Categoría (Mote)	Dieta desglosada	Ptas./día total
- Personal ejecutivo	1ª o casa doble	1ª	Desayuno . . . 400 Almuerzo . . . 2.615 Cena 2.210 Varios 1.080	6.345
(1)- Jefes de 2ª y Sección, Practicantes, Proyectistas, Encargados y psaliados.	1ª o casa doble	1ª	Desayuno . . . 330 Almuerzo . . . 2.405 Cena 1.895 Varios 800	5.430
- Capataces, Técnicos y Administrativos de 1ª y Oficiales de 1ª	1ª o casa doble	2ª	Desayuno . . . 315 Almuerzo . . . 1.915 Cena 1.775 Varios 730	4.735
(2)- Resto del personal (incluidos chóferes)	1ª o casa doble	2ª	Desayuno . . . 315 Almuerzo . . . 1.805 Cena 1.600 Varios 730	4.450

(1) y (2).- Estos dos grupos de dietas serán los únicos que se aplicarán en los viajes a Tafalla. El (1) para todo el personal que ostente Mando o Jefatura. El (2) para todo el resto de personal.

A N E X O - 3

ACTA COMPLEMENTARIA AL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FAGOR-LUZURIAGA, S.A. TRIENIO 1.992 - 1.993 Y 1.994

Como complemento al texto del Convenio Colectivo de la Empresa FAGOR-LUZURIAGA, S.A. Trienio 92-93-94, ambas partes Dirección y Comité Intercentros, asumen recoger en este Acta complementaria los acuerdos que, aunque no estén incluidos en el texto del Convenio, forman con el mismo un todo jurídico de obligado cumplimiento.

Los acuerdos aceptados son los siguientes:

1ª.- ACLARACION SOBRE LICENCIAS (Art. 7º del Convenio)

Cuando el trabajador esté realizando su horario de trabajo y le sea notificada alguna de las situaciones contempladas anteriormente y que dé derecho a su disfrute, se mantendrá el siguiente criterio:

- Si la comunicación y hecho causante ha sobrevenido antes de haber transcurrido media jornada de su horario de trabajo, tendrá derecho a percibir las horas realmente trabajadas y además ese día será considerado como día completo de permiso retribuido, a todos los efectos.
- Si la comunicación y hecho causante ha sobrevenido después de transcurrir más de media jornada de su horario de trabajo, tendrá derecho a percibir las horas realmente trabajadas y el resto de la jornada se abonará como permiso retribuido, no computándose esta parte de jornada como licencia.
- Si el hecho causante ocurriera en días naturales no laborables, se contabilizará o no dicho día íntegramente, según que tal hecho se produzca antes o después de las 12 horas respectivamente.

2ª.- ROPA DE TRABAJO (Art. 24 del Convenio)

Como complemento a lo acordado en este artículo y a petición de Comité Intercentros, se accede a facilitar un buzo a los operarios de Moldeo (Tafalla) que de una forma habitual y normalizada realicen el engrase en las instalaciones de las máquinas de Moldeo dentro de su horario de trabajo.

La finalidad y consecuencia de esta petición es, para que pueda ponerse esta prenda sobre la ropa de trabajo y poder preservar la misma de la grasa y suciedad durante el tiempo de esta operación de engrase.

3º.- PRIMA GARANTIZADA (Art. 33 del Convenio)

- a) Se mantienen íntegros los principios sobre actividad mínima recogidos en el artículo del Convenio Colectivo.
- b) A partir de Enero-92, se aplicará el nivel retributivo correspondiente a 75 puntos de actividad a todos los trabajadores afectados por un nivel de actividad inferior (salvo lo recogido en el párrafo siguiente).
- c) Al personal de servicios (Limpieza, Vestuarios) se le aplicará, a partir del 1º de Enero de 1.992 el nivel retributivo correspondiente a 74 puntos de actividad.

PRIMA ESPECIAL OPERARIOS MOLDEO (TAFALLA)

Se abonará el 75 de Actividad al personal de la plantilla de Moldeo que haga trabajos de limpieza, siempre que esta ocupación sea consecuencia de esta doble hipótesis.

- a) Personal de plantilla de una de las máquinas de Moldeo que por motivos de programación, tiene que dejar su sección y se le envía a otra para completar su horario.
- b) Que en la nueva sección de destino no se le dé trabajo y lo devuelvan nuevamente a Moldeo, en donde, para completar su horario de trabajo, le asignan trabajos de limpieza.

4º.- CATEGORIAS

La Dirección se compromete a estudiar y aplicar una valoración de puestos de trabajo o sistema similar de calificación organizativamente válido que modernice la actual configuración de categorías, tendiendo a reducir los niveles existentes.

Comenzará los estudios dentro del año 1.992.

Asimismo, la Dirección, a propuesta del Comité Intercen-tros, accede a revisar y resolver los denominados "Casos sangrantes".