

adeudo de su importe efectivo, en la cuenta de la entidad presentadora de la oferta en el Banco de España, en la fecha de puesta en circulación de los valores. Los que hayan presentado su oferta en el Banco de España sin ser titular de cuentas ni entidad gestora habrán de completar, en su caso, el desembolso antes de las trece horas del día hábil anterior al de emisión y puesta en circulación los valores.

Madrid, 27 de octubre de 1994.—El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

24326 RESOLUCION de 21 de octubre de 1994, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se dispone que determinado Inspector regional pueda realizar directamente actuaciones inspectoras en el ámbito de la competencia del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria.

El Reglamento General de la Inspección de los Tributos, en su artículo 60, apartado 1.º, establece que corresponderá al Inspector-Jefe del órgano o dependencia, central o territorial, dictar los actos administrativos de liquidación tributaria que procedan.

No obstante, el apartado 12 de la Resolución de 24 de marzo de 1992, según redacción de Resolución de 18 de septiembre de 1992, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, prevé que el Director general de la Agencia podrá disponer que por necesidades del servicio determinados Inspectores-Jefes puedan realizar directamente actuaciones inspectoras, en particular de comprobación e investigación, no pudiendo en tales casos dictar asimismo las liquidaciones tributarias y los demás actos administrativos que procedan. En estos casos, tales actos administrativos se dictarán en los términos establecidos en el citado Reglamento por otro Inspector-Jefe que se determine al efecto.

Por ello, en virtud de lo dispuesto en el apartado 12 de la Resolución de 24 de marzo de 1992, según redacción de Resolución de 18 de septiembre de 1992, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, y a propuesta de los Delegados especiales de la Agencia en el País Vasco y en Navarra, Esta Dirección ha dispuesto:

Primero.—El Inspector Regional del País Vasco podrá realizar directamente actuaciones inspectoras en el ámbito territorial correspondiente a la Delegación Especial de la Agencia Estatal de Administración Tributaria del País Vasco.

Segundo.—Las liquidaciones tributarias y demás actos administrativos que procedan como consecuencia de las actuaciones inspectoras realizadas por el Inspector regional mencionado en el apartado anterior se dictarán por el Inspector regional de Navarra.

Lo que comunico a VV. II.

Madrid, 21 de octubre de 1994.—La Directora general, Juana Lázaro Ruiz.

Ilmos. Sres. Director del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria y Delegados especiales de la Agencia en Navarra y el País Vasco.

24327 RESOLUCION de 31 de octubre de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hacen públicos la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 24, 25, 26 y 28 de octubre de 1994, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.

En los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto) celebrados los días 24, 25, 26 y 28 de octubre de 1994 se han obtenido los siguientes resultados:

Día 24 de octubre de 1994:

Combinación ganadora: 21, 31, 33, 11, 45, 12.
Número complementario: 17.
Número del reintegro: 1.

Día 25 de octubre de 1994:

Combinación ganadora: 46, 27, 23, 14, 10, 39.
Número complementario: 17.
Número del reintegro: 4.

Día 26 de octubre de 1994:

Combinación ganadora: 36, 32, 49, 1, 44, 12.
Número complementario: 20.
Número del reintegro: 5.

Día 28 de octubre de 1994:

Combinación ganadora: 21, 9, 39, 37, 22, 13.
Número complementario: 47.
Número del reintegro: 1.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 7, 8, 9 y 11 de noviembre de 1994, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle Guzmán el Bueno, número 137, de esta capital.

Madrid, 31 de octubre de 1994.—La Directora general.—P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24328 RESOLUCION de 17 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima» (número código 9006412), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 17 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TREFILERIAS QUIJANO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito y duración del Convenio

Artículo 1.

Este Convenio anula y sustituye el pactado con anterioridad constituyendo un todo único e indivisible y por consiguiente quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente.

Artículo 2.

Este Convenio es de aplicación a la empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de Los Corrales de Buelna y delegaciones de la sociedad.

Artículo 3.

Este Convenio rige para todos los trabajadores de la empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», con exclusión del personal de alta dirección.

Artículo 4.

La duración de este Convenio será de un año, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1994.

CAPITULO II

Conceptos retributivos

Artículo 5. Salarios del personal valorado.

Escalón	Salario día - - Pesetas
6	3.779
7	3.859
8	3.929
9	4.001
10	4.079
11	4.156
12	4.232
13	4.307
14	4.385
15	4.461
16	4.539
17	4.645
18	4.750
19	4.855
20	4.959
21	5.067

Artículo 6. Sueldo de los empleados no incluidos en la valoración de tareas.

Los empleados no incluidos en la valoración de tareas, una vez superado el período de prueba o, en su caso, el de práctica percibirán como mínimo los sueldos de la escala que se establece a continuación:

Categoría	Remuneración mínima anual - - Pesetas
Jefes Administrativos y de Organización de segunda, Jefes de Sección de Laboratorio	2.166.962
Jefes de Taller, Delineantes Proyectistas, Jefes Administrativos y de Organización de primera	2.302.807
Peritos, Ayudantes, Ingenieros técnicos, ATS y Graduados Sociales	2.438.012
Ingenieros y Licenciados	2.573.218

En el año 1994 estos empleados aumentarán sus sueldos de diciembre de 1993 en los mismos porcentajes que los trabajadores incluidos en la valoración de tareas.

Artículo 7. Plus por trabajos nocturnos.

No queda incluido en las remuneraciones del personal afectado por la valoración de tareas el plus de nocturnidad, que deberá por tanto ser pagado al personal por cada hora nocturna trabajada de acuerdo con los valores del anexo número 1, que tendrá efectos a partir del día 1 de julio de 1994.

Artículo 8. Plus por trabajos en domingos y festividades.

Todo el personal incluido en la valoración de tareas percibirá por cada domingo o festivo trabajado un plus de festividad que se fija en el 88,28 por 100 del salario día o sueldo día de escalón personal.

Artículo 9. Plus de sábado.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá modificar el régimen de trabajo de todas aquellas máquinas, grupos de máquinas o instalaciones que hasta ahora se han visto afectadas por la modificación en el régimen de trabajo, o bien aquellas otras que con carácter transitorio y por razones de coyuntura de mercado, sea preciso modificar, pasando de régimen normal de tres turnos con descanso dominical, al régimen de servicios continuos con descanso intersemanal, en la forma prevista en los siguientes párrafos y respetando, en todo caso, las disposiciones de derecho necesario establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Como compensación a las modificaciones de las condiciones de trabajo, todo el personal incluido en la valoración de tareas, que trabaje a servicios continuos, percibirá por cada sábado que trabaje a este régimen horario un plus de 5.871 pesetas.

Con carácter previo y con una antelación mínima de cinco días, siempre que sea posible, la Dirección informará por escrito al Comité de Empresa sobre la modificación, con indicación de la causa que la motiva, duración de la misma, personal afectado y máquinas o instalaciones. Simultáneamente lo comunicará al personal afectado.

Los períodos de modificación del régimen de trabajo no podrán ser inferiores a treinta y cuatro días para un solo ciclo y múltiplo de 28 para los superiores, respetando el mismo número de días a todos los afectados. En los casos en que la implantación de este régimen de trabajo lo sea por un período múltiplo de veintiocho días y durante su vigencia fuera preciso interrumpirle, esta interrupción, sería como mínimo por un ciclo completo de veintiocho días, siempre que fuera posible.

Al personal que le corresponda trabajar una fiesta dentro de su ciclo de trabajo podrá optar por trabajarla, cobrándola como extraordinaria o como ordinaria descansando otro día un número equivalente al de las horas trabajadas o descansar el día de la fiesta.

Artículo 10. Prima del personal incluido en la valoración de tareas.

Para el cálculo de la prima a percibir por el personal incluido en la valoración de tareas (obrerros y empleados), se tomará como base el salario-hora que para cada escalón figura en el anexo número 1 del presente Convenio. A dicha base se le aplicará la tabla siguiente:

Punto/hora	Porcentaje de prima
80	20,0
75	16,5
70	13,0
65	5,0
Menos de 65	-

Las primas para rendimientos intermedios tendrán una variación lineal. En los trabajos a no control, la Empresa garantiza la percepción de la prima que corresponda a 70 puntos hora.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, se abonarán al personal no valorado en la cuantía de una mensualidad de los sueldos de este Convenio.

Al personal valorado se le abonarán estas pagas en la cuantía de treinta días sobre los salarios del presente Convenio, según el anexo número 1.

Las medias pagas de abril y octubre, se abonarán también a todo el personal sobre los sueldos y salarios del presente Convenio.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo realmente trabajado, excluyendo los días de ausencia por accidente, enfermedad o sanción.

Las pagas de julio y Navidad se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de abril y octubre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes y se abonarán el día 15 del mes.

Los productores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán en concepto de pagas extraordinarias la diferencia entre lo que hubieran percibido estando trabajado y la parte proporcional que deben percibir de la Seguridad Social.

Artículo 12. Quinquenios.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho en la cuantía que se detalla en el anexo número 2.

A los efectos de las percepciones por antigüedad, se comenzará su cómputo desde el inicio de la relación laboral con la empresa, incluidos los períodos de aprendizaje.

Artículo 13.

Tanto en las remuneraciones de obreros como en las de empleados y subalternos, quedan incluidas las bonificaciones por mando de grupo y plus de distancia, establecidas reglamentariamente.

En los sueldos fijados para los empleados no comprendidos en la valoración de tareas, quedan incluidos los posibles pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, mando de grupo y plus de distancia.

Artículo 14. *Plus T.P.P.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, de los puestos de trabajo, quedan incluidas en la valoración de tareas.

No obstante, se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en la valoración de tareas.

Este plus será abonado a los obreros y empleados que ocupan los puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos otros que por modificación de condiciones o nueva creación sean calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será de 17,52 pesetas, para todo el personal incluido en la valoración de tareas.

Se habilita a la Comisión de Valoración de Tareas para formar un grupo de trabajo constituido por tres miembros en representación del personal y otros tres miembros en representación de la Dirección para la calificación con un criterio único de los grados de penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo de nueva creación o modificados.

Con independencia de lo anteriormente indicado, se acuerda distribuir al final del año 1994, entre los trabajadores que hayan trabajado en puestos de calificación de 2,5 y 3 puntos de TPP, la cantidad que resulte de multiplicar, cada hora trabajada en estos puestos, por 2,20 pesetas por punto.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

La base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria del personal valorado, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{(\text{Salario/día o sueldo/día} + \text{quinquienios/día}) \times D}{1.776 \text{ horas}}$$

siendo:

D = 455 días.

Sobre esta base se aplicará el recargo del 75 por 100.

La prima devengada en horas extraordinarias se abonará sin recargo alguno.

Se faculta a la Comisión Paritaria de Reclamaciones para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible. En ningún caso podrán sobrepasar el número de ochenta al año para cada trabajador.

El personal recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o las de mantenimiento.

En los servicios continuos se considerarán horas estructurales las realizadas en festivos según el gráfico de relevos.

Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Cuando el descanso se lleve a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, éstas no computarán como tales.

Artículo 16. *Garantía salario mínimo por categoría profesional.*

Se garantizan los siguientes salarios por categoría profesional:

Especialista (salario escalón): 9.

Profesional Siderúrgico de tercera y Oficial de tercera (salario escalón): 10.

Profesional Siderúrgico de segunda y Oficial de segunda (salario escalón): 12.

Profesional Siderúrgico de primera y Oficial de primera (salario escalón): 13.

Estas garantías afectan sólo a los jornales, pero no a las primas, que se cobrarán según el escalón del puesto en que realmente trabaje el operario.

Quedan excluidos de la garantía salarial, los productores trasladados a puestos de escalón inferior a petición propia, por disminución de la capacidad física para el puesto de trabajo anterior, cualquiera que sea su causa, o por sanción.

Los productores trasladados por disminución de capacidad física percibirán el salario según el escalón asignado al puesto de trabajo que realmente ocupen, a dos niveles como máximo por debajo del que venían percibiendo.

Artículo 17. *Garantía de escalón medio.*

Al llegar el 1 de enero de cada año, se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla cincuenta años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de valoración de tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquél el que se le reconozca a efectos de salario desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no asciende de escalón, se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo al sueldo o salario, pero no a la prima, que se cobrará según el escalón del puesto de trabajo.

Artículo 18.

En el caso de que se reparta dividendo durante 1994, con cargo al resultado del ejercicio de 1993, los trabajadores percibirán una participación equivalente al 14 por 100 de la cantidad total que reciban los accionistas en concepto de dividendo libre de impuestos.

De la cantidad que corresponda por este concepto, se detraerá por faltas sin justificar los siguientes porcentajes:

Con una falta: 5 por 100.

Con dos faltas: 15 por 100.

Con tres faltas: 30 por 100.

Con cuatro faltas: 50 por 100.

Con cinco faltas: 75 por 100.

Con seis faltas: Pérdida total de beneficios.

Este acuerdo modifica lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 97 del Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 19.

El día 15 de julio, junto con la paga extraordinaria de dicho mes, se abonará a todo el personal que estuvo en plantilla en el año anterior, una gratificación de 25.217 pesetas, prorrateada en función del tiempo trabajado dentro del año, quedando excluido de esta percepción el personal que causara baja voluntaria.

Esta gratificación es incompatible con la participación en el dividendo establecido en el artículo anterior, salvo en el caso de que la gratificación prevista en este artículo sea superior, en cuyo caso se producirá la compensación, sólo hasta la cantidad concurrente.

Artículo 20.

Se modifica la gratificación establecida en el artículo 19 del Reglamento de Régimen Interior, quedando fijada en la cantidad de 78.634 pesetas, siempre que, durante el mes posterior a la entrada en vigor de las gamas o primas revisadas, se obtenga un punto/hora medio de 75 o mayor.

Cuando se obtenga un punto/hora medio de 75 o mayor con carácter inmediato, la Dirección podrá aumentar la gratificación en aquellos casos en que lo estime oportuno, quedando fijada, como máximo, en 133.250 pesetas.

En los casos en que el aumento de saturación lleve consigo el cambio de escalón en la valoración de tareas, se abonará el 50 por 100 de la gratificación que corresponda.

Para el abono de estas cantidades será preciso que la saturación media ponderada se incremente al menos en un 10 por 100 y la media que resulte iguale o supere el 75 por 100.

Los periodos de instrucción o aprendizaje serán fijados en caso de discrepancia, mediante acuerdo de la Comisión de Primas y Rendimiento, la cual deberá intervenir, siempre que un obrero no alcance su rendimiento correcto medio de 70 puntos/hora, dentro de los quince días posteriores al término del período inicialmente señalado.

CAPITULO III

Cambios de puestos de trabajo

Artículo 21. *Indemnización por traslado.*

Durante la vigencia de este Convenio queda en suspenso el artículo 28 del Reglamento de Régimen Interior, en lo que se refiere a la forma de los traslados. La Dirección podrá trasladar libremente a cualquier trabajador, mediante el abono de las siguientes indemnizaciones:

Provisionales: Tendrán esta consideración los traslados con una duración de hasta tres meses. Cuando este traslado se haga sin respetar el derecho preferente de antigüedad entre los diferentes Departamentos, el trasladado percibirá una indemnización de 7.967 pesetas por cada mes de provisionalidad o fracción de quince días, o superior.

Permanente: Tendrán esta consideración los reconocidos así desde el primer día, o que superen el período de provisionalidad. El trasladado percibirá las siguientes indemnizaciones por pérdida de prima.

- a) Por cada escalón que pierda. 43.192 pesetas.
- b) Por pasar de puesto controlado a no controlado:

1. Si pierde un escalón: 98.124 pesetas por semestre, con tope de dos.
2. Si no pierde escalones: 54.932 pesetas por semestre, con tope de dos.
3. Si asciende un escalón: 39.208 pesetas por semestre, con tope de dos.
4. Si asciende dos escalones: 19.922 pesetas por semestre, con tope de dos.

Las indemnizaciones correspondientes al primer semestre se abonarán en el libramiento correspondiente al primer mes del cambio y las del segundo semestre al iniciarse el mismo, a no ser que para esa fecha estuviera el productor trabajando ya a control, en cuyo caso no las percibirá.

c) Por no respetar la antigüedad: Siempre que este traslado se efectúe entre diferentes Departamentos, no respetando el derecho preferente de antigüedad y aun cuando el cambio sea a un puesto de escalón superior, el trabajador afectado por el mismo percibirá por el concepto de antigüedad, una indemnización de 7.967 pesetas por cada año de servicio en la empresa.

Asimismo, el trasladado percibirá la cantidad de 31.448 pesetas con independencia de las demás indemnizaciones que le correspondan. En ambos traslados, provisionales y permanentes, y a efectos del derecho preferente de antigüedad, se considerará la antigüedad en la categoría dentro de la sección de origen. En casos de igualdad de antigüedad en la categoría se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad de ambos conceptos decidirá libremente la Dirección según las circunstancias. Se considerarán Departamentos y Secciones los que se detallan en el anexo número 3.

Será competente la Comisión Paritaria de Cambios para conocer e informar en todas las reclamaciones que se efectúen por cambios de puesto dentro de fábrica, así como para determinar el Departamento en que quedan encuadrados todos los puestos de nueva creación.

Artículo 22. *Traslados de Oficiales y Subalternos a puestos de Especialistas.*

Cuando sea preciso efectuar traslados con carácter definitivo, de Oficiales y Subalternos que ocupan un puesto de su categoría profesional, desplazándolos a otros puestos propios de Especialistas, de no existir voluntarios, una vez publicado un anuncio, se procederá de la forma siguiente:

- a) Previamente la Dirección deberá consultar con los representantes del personal, sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.
- b) Cumplido el trámite a que se refiere el ordinal anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto a que va destinado, y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el traslado tendrá tres meses de adaptación para optar por la aceptación definitiva de su nuevo puesto, o por la rescisión de su contrato con las indemnizaciones que se establecen a continuación.
- c) En el caso de que el productor se conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 23.117 pesetas por cada año de servicio en la empresa, que tendrá carácter de complementaria de las demás indemnizaciones pactadas en este Convenio.

Si se optare por la rescisión de su contrato laboral, la indemnización será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

d) Si el productor estima que no existen motivos suficientes para el traslado, podrá impugnar la decisión de la empresa ante la Jurisdicción Social, en un plazo de quince días. Si la sentencia de la Jurisdicción Social considerase debidamente justificadas las causas que movieran a la Dirección de la empresa a efectuar el traslado, éste se estimará firme, si bien el trabajador, en un plazo de ocho días, podrá optar nuevamente por la rescisión de su contrato de trabajo, o aceptar el nuevo puesto con las indemnizaciones establecidas para cada caso.

e) Si la resolución de la autoridad laboral estimare injustificadas las causas del traslado, al productor afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo, en este caso, una indemnización de 11.743 pesetas por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

f) Por desaparición dentro de la empresa de un oficio determinado, los Oficiales y Subalternos desplazados a puestos de Especialistas, deberán ser adaptados a otro oficio diferente, si acreditaran aptitudes y existieran vacantes.

g) Sólo se podrá efectuar el traslado en caso de que no existan puestos disponibles de su profesión o similares.

h) Una vez ocupado, en su caso, el puesto de Especialista, podrá retomar un puesto de Oficial o Subalterno si se creasen nuevos puestos de su profesión o similares, o pudiese ser adaptado a otro diferente para el que demostrase aptitudes.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 23.

En el año 1994 todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, trabajarán 1.776 horas/año.

Una vez conocido el calendario oficial de fiestas del año, se reunirá la Comisión Interpretadora del Convenio, para distribuir las horas anuales pactadas, dentro de los días laborables de cada año.

Artículo 24. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas, será de veinte minutos, durante los cuales se abonarán 20 puntos.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Durante el período de vigor del presente Convenio Colectivo, se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones durante 1994. De ellos:

- a) Tres semanas, para todos, se tomarán ininterrumpidamente y de forma preferente, dentro de la temporada estival. Se computarán los días laborables que correspondan.
- b) Los días fijos de vacaciones para el año 1994, quedarán establecidos en el calendario laboral.
- c) El resto de los días se disfrutarán las vacaciones de forma fraccionada, a iniciativa del trabajador y previo acuerdo con la Dirección.

Aquellos trabajadores que por causa justificada no pudieran disfrutar las vacaciones vinculadas a una fecha señalada, dispondrán de un número equivalente de días de vacaciones en fechas a convenir con la Dirección, procurando que se produzcan las menores perturbaciones posibles al proceso de producción.

Al dejar de pertenecer a la empresa se efectuará la liquidación definitiva por el concepto de vacaciones, abonando o deduciendo al personal, el importe proporcional que le corresponda por este concepto. En caso de fallecimiento del trabajador, esta liquidación será efectuada con sus derechohabientes.

Para el personal que trabaja a servicios continuos, se considerarán como festividades, a efectos de vacaciones, los días que correspondan al descanso semanal, según gráfico de relevos, y las fiestas que se establezcan cada año en el calendario laboral.

CAPITULO V

Acuerdos varios

Artículo 26. *Revalorización de las pensiones.*

Los perceptores de pensiones procedentes de la antigua Cooperativa de Forjas de Buelna, percibirán las siguientes cantidades mensuales en 14 pagas al año.

Viudas: 39.500 pesetas.

Huérfanos: 36.500 pesetas.

Artículo 27. *Auxilio a familiares de fallecidos.*

Se mantiene, con carácter obligatorio para ambas partes, un auxilio en favor de los familiares de los productores en activo que fallezcan, cualquiera que sea la causa de este fallecimiento.

Este auxilio consistirá en la entrega de la cantidad que resulte de una derrama de 700 pesetas por productor en activo, cuya cantidad será aumentada por la empresa en la misma cuantía.

Se entiende por productor en activo, el que se encuentre de alta en la empresa, a efectos de la Seguridad Social.

El Reglamento de Régimen Interior determina las normas para la percepción de este subsidio.

Artículo 28. *Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.*

La empresa complementará el subsidio por ILT en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta el 100 por 100 de su base reguladora.

Si el trabajador fuera declarado en situación de incapacidad permanente total, y como causa de la misma la empresa extinguiera la relación laboral se le complementará la prestación en un 20 por 100 de la base que sirvió para el cálculo de la misma. Este complemento es incompatible con la indemnización prevista en el Acuerdo de 26 de marzo de 1992, y se revalorizará anualmente en la misma forma que lo haga la pensión que generó la incapacidad, y se mantendrá hasta cumplir la edad de cincuenta y cinco años, o antes si como consecuencia de una revisión fuese declarado en situación de incapacidad permanente absoluta, extinguiéndose en cualquier caso con el fallecimiento del trabajador.

Este complemento puede ser amortizado por acuerdo entre las partes.

Artículo 29. *Fondo de enfermedad.*

Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el Fondo de enfermedad para complementar prestaciones de la Seguridad Social, al personal en situación de ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

La provisión del Fondo será de 6.769.275 pesetas siendo el 70 por 100 a cargo de la empresa, y del 30 por 100 a cargo de los trabajadores.

Este Fondo será administrado por una Comisión Paritaria, nombrada por la Dirección y el Comité de Empresa. Sus prestaciones tendrán carácter graciable y se regirán por un Reglamento aprobado de común acuerdo, en el que se establecerá, como mínimo, la forma de recaudación, la de distribución, etc.

Artículo 30. *Plus de asistencia.*

Dentro del mes de enero de 1995 se abonará a todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, un plus de asistencia hasta un máximo de 30.900 pesetas, que percibirá quién no hubiere tenido ninguna falta al trabajo durante el año.

La cantidad máxima posible de 30.900 pesetas se verá reducida en caso de inasistencia al trabajo en los siguientes porcentajes:

Faltas sin justificar:

Una falta: 25 por 100 de reducción.

Dos faltas: 50 por 100 de reducción.

Tres faltas: Pérdida del plus.

Faltas justificadas:

Enfermedad: 2 por 100 de reducción por día laborable de baja.

Otras ausencias: 2 por 100 de reducción por día de ausencia laborable hasta los cinco primeros días.

4 por 100 por día de ausencia entre seis y diez días.

6 por 100 por día de ausencia entre once y quince días.

Más de quince días pérdida total.

No se verán afectados de reducción los días de ausencia por permisos sindicales, accidentes de trabajo y los justificados con derecho a retribución

comprendidos en el cuadro de permisos de este IV Convenio Colectivo, cuando la causa afecte al cónyuge, hijos, padres y hermanos, y en los casos de fallecimiento de los hijos, padres y hermanos políticos.

Artículo 31. *Bolsas de vacaciones.*

Durante el año se adjudicarán 31 bolsas de vacaciones entre el personal de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima» para el disfrute de las mismas de acuerdo con el Reglamento establecido.

Se fija una cuantía de 34.424 pesetas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que formen parte de la unidad familiar a efectos fiscales.

Para los hijos de edades comprendidas entre dos y seis años, sólo se abonará el 50 por 100, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Para el abono por Caja de estas cantidades deberán justificar, ante la Jefatura de Personal, el disfrute de sus vacaciones fuera de su residencia habitual.

Quedará eliminado del sorteo, el personal que haya disfrutado de estas bolsas de vacaciones en años anteriores.

Artículo 32. *Comisión de Valoración de Tareas.*

La valoración de tareas de todo el personal valorado de la empresa «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», se hará por una comisión paritaria, que estará constituida por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres miembros designados por la Dirección.

Este acuerdo deja sin efecto al apartado a) del artículo 7.º del Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 33. *Ayudas de estudio.*

Para el curso 1994/1995, se destinará la cantidad de 1.805.000 pesetas para ayudas de estudio, a repartir en la forma prevista en Reglamento establecido al efecto.

Artículo 34. *Planes de formación.*

Con la referencia del Acuerdo Nacional de Formación Continua, la Dirección informará a los representantes del personal sobre los planes o programas de formación que se establezcan, contando con su colaboración.

CAPITULO VI

Acción sindical

Artículo 35. *Secciones Sindicales.*

Se entiende por Sección Sindical de empresa al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección.

Este reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

a) Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para la producción.

b) Recaudar sus cuotas en forma y momento en que no se perjudique la producción.

c) Disponer de locales facilitados por la empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determinen.

Las horas que corresponden a los Delegados sindicales, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hasta el límite establecido por esta Ley, podrán ser libremente utilizadas por cualquier afiliado que designe la Sección Sindical con los requisitos ordinarios de previo aviso y posterior justificación.

Las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán de carteleras suficientes para exposición de su propaganda y comunicaciones, con la firma de una persona responsable de su contenido, del cual se dará cuenta a la Jefatura de Personal a efectos puramente informativos.

Artículo 36. *Comité de Empresa.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las treinta y cinco horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, para la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras entidades, o en cualquier otra actividad de carácter sindical.

Cada grupo dispondrá de un número de horas equivalentes a un cómputo global en función de su número de miembros, prorrateándose entre todos los grupos las horas que correspondan a los cargos fijos. Dentro del cómputo de horas están incluidas las utilizadas para cualquier actividad relacionada con el Comité de Empresa.

Cláusula adicional primera.

El abono de los sueldos y salarios pactados se efectuará mediante el cálculo y aplicación del sistema de salario-hora, lo cual determinará diferencias entre los sueldos y salarios que figuran en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina, o recibo individual de cada mes, siendo, no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema salario-hora son los que figuran en las tablas que, como anexo 1, quedan unidas al texto del Convenio.

Fórmula de cálculo de retribución anual en salarios, primas y pagas extras:

$$RA = Ha \times SH + Ha \times SH \times Cp + \frac{Ha \times SH \times 90}{Da}$$

en la que:

Ha = Horas/año.

SH = Salario/hora.

Cp = Coeficiente o porcentaje de prima.

Da = Días del año.

RA = Retribución anual.

verificándose además que:

$$Ha \times SH = Da \times Sd$$

en donde:

Sd = Salario base-día.

El fijo mes se calcula de forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \times SH}{12}$$

en donde:

FM = Fijo mes.

Cláusula adicional segunda.

Las remisiones al texto del Reglamento de Régimen Interior se entienden referidas al aprobado el 12 de junio de 1971, para la empresa «Nueva Montaña Quijano, Sociedad Anónima», en tanto no se incorpore al texto del Convenio Colectivo de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

Cláusula adicional tercera.

En los puestos de trabajo con pantallas se tendrá en cuenta tanto las condiciones del puesto de trabajo como las de salud del trabajador, a través de los necesarios reconocimientos médicos.

Interpretación del Convenio.—La interpretación de este Convenio, sin perjuicio de la competencia de la autoridad laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en comisión interpretadora, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Disposición final primera.

Este Convenio regula, de manera integral, los aspectos de la relación laboral que son su objeto con preferencia sobre cualquier otra norma, salvo las que sean de derecho necesario.

Disposición final segunda.

Las condiciones económicas de este Convenio son en su conjunto superiores a las del III Convenio Colectivo de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima» al que sustituye.

Por consiguiente, no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias con un concepto determinado entre uno y otro Convenio, sino que habrán de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

Disposición final tercera.

Si el Índice real de Precios al Consumo para el conjunto del año 1994 superase el 3 por 100, con efectos a 1 de enero de 1994 se efectuará una revisión salarial en la cuantía del exceso sobre dicho 3 por 100 en los siguientes conceptos: Sueldos y salarios, pagas extraordinarias, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de TPP, plus de sábado, plus de festivo, gratificaciones del artículo 19 y plus de asistencia del artículo 30.

Disposición final cuarta.

Este Convenio queda denunciado automáticamente a partir del 1 de noviembre de 1994.

ANEXO I

Cuadro de retribuciones

Personal obrero y empleado valorado (horas/año: 1968)

Escalones	Salario día — Pesetas	Salario hora — Pesetas	Prima hora — Pesetas	Nocturno hora — Pesetas	Festivo hora — Pesetas	Fijo mes — Pesetas	Paga extra — Pesetas	Media extra — Pesetas
6	3.779	700,88	140,18	154,45	417,01	114.945	113.370	56.685
7	3.859	715,72	143,14	154,45	425,84	117.378	115.770	57.885
8	3.929	728,70	145,74	154,45	433,57	119.507	117.870	58.935
9	4.001	742,06	148,41	154,45	441,51	121.697	120.030	60.015
10	4.079	756,52	151,30	154,45	450,12	124.070	122.370	61.185
11	4.156	770,80	154,16	154,45	458,61	126.412	124.680	62.340
12	4.232	784,90	156,98	154,45	467,00	128.723	126.960	63.480
13	4.307	798,81	159,76	154,45	475,28	131.005	129.210	64.605
14	4.385	813,27	162,65	154,45	483,88	133.377	131.550	65.775
15	4.461	827,37	165,47	154,45	492,27	135.689	133.830	66.915
16	4.539	841,84	168,37	154,45	500,88	138.061	136.170	68.085
17	4.645	861,50	172,30	154,45	512,58	141.285	139.350	69.675
18	4.750	880,97	176,19	154,45	524,16	144.479	142.500	71.250
19	4.855	900,44	180,09	157,86	535,75	147.673	145.650	72.825
20	4.959	919,73	183,95	161,25	547,23	150.836	148.770	74.385
21	5.067	939,76	187,95	164,73	559,14	154.121	152.010	76.005

ANEXO 2
Quinquenios 1994

Categoría	Valor quinquenio	
	Días/mes - Pesetas	Hora - Pesetas
Personal obrero:		
Peón	116,83	21,67
Especialista	117,53	21,80
Oficial de 1. ^a	119,30	22,13
Oficial de 2. ^a	118,56	21,99
Oficial de 3. ^a	117,77	21,84
Prof. Sider. de 1. ^a	118,88	22,05
Prof. Sider. de 2. ^a	118,35	21,95
Prof. Sider. de 3. ^a	117,70	21,83
Personal subalterno:		
Almacenero	3.541	21,59
Pesador y Bastulero	3.522	21,47
Ordenanza	3.505	21,37
Telefonista	3.512	21,42
Personal administrativo:		
Jefe de 1. ^a	3.787	23,09
Jefe de 2. ^a	3.732	22,75
Oficial de 1. ^a	3.657	22,30
Oficial de 2. ^a	3.605	21,98
Auxiliar	3.543	21,60
Personal de taller:		
Jefe de taller	3.781	23,06
Maestro de taller	3.671	22,38
Maestro de 2. ^a	3.652	22,27
Contramaestre	3.671	22,38
Encargado	3.598	21,94
Técnicos de oficina:		
Delineante de 1. ^a	3.657	22,30
Delineante de 2. ^a	3.605	21,98
Técnicos de organización:		
Jefe de 1. ^a	3.748	22,85
Jefe de 2. ^a	3.732	22,75
Técnico Orgnz. de 1. ^a	3.657	22,30
Técnico Orgnz. de 2. ^a	3.605	21,98
Auxiliar de organización	3.575	21,80
Técnicos de laboratorio:		
Jefe de 1. ^a	3.812	23,24
Jefe de 2. ^a	3.724	22,71
Analista de 1. ^a	3.639	22,19
Analista de 2. ^a	3.575	21,80
Auxiliar	3.543	21,60
Técnicos titulados:		
Ingeniero y Licenciado	3.996	24,37
Perito y Aparejador	3.953	24,10
Ayudante Ingeniero	3.874	23,62
Maestro Industrial	3.710	22,62
Graduado Social	3.781	23,06
Ayudante Técnico Sanitario	3.953	24,10

ANEXO 3

Departamentos y secciones de la fábrica de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima», a efectos de reducción de plantillas y cambios de puesto

Personal obrero

Departamento número 1. Sección A. Trefilería Acero Duro:

Sección 1.1 Monobloques de recuperación 1, 2 y 4.

Sección 1.2 Pathfinder 1 y 3.

Sección 1.3 Banco fino de 12 bobinas.
 Sección 1.4 Matral 8 pasadas.
 Sección 1.5 MRB 12 pasadas, OTT 11 pasadas, matral 9 pasadas.
 Sección 1.6 Pacemaker 3 y 4.
 Sección 1.7 Franco Española de 9 pasadas y Pathfinder de 6 pasadas
 Sección 1.8 Beeline 3 y J. J.
 Sección 1.9 Monobloques de 2 pasadas (dos máquinas) y F. E. 6 y 7 pasadas.
 Sección 1.10 M. R. B. 11 pasadas y OTT número 4.
 Sección 1.11 Mill 7 pasadas y horno Orbegozo.
 Sección 1.12 Mill 8 pasadas.
 Sección 1.13 Mill 5 pasadas.
 Sección 1.14 Horno Hercia y cortadora de varillas.

Departamento número 2. Sección B. Trefilería Acero Duro:

Sección 2.1 Máquinas Redaelli (cuatro máquinas) números 5 al 8.
 Sección 2.2 Pacemaker 1 y 2.
 Sección 2.3 Pathfinder 2 y 4.
 Sección 2.4 OTT de 12 y 13 pasadas.
 Sección 2.5 Barcos 1, 2, 3 y 4.

Departamento número 3. Sección C. Trefilería Acero Duro:

Sección 3.1 M. V. 16 milímetros, 5 al 8.
 Sección 3.2 Fisam de 10 y 11 pasadas.
 Sección 3.3 Herborn 9 a 20 (12 máquinas).
 Sección 3.4 Máquina P-5, hornos Asea y encarretadora Postensad.

Departamento número 4. Trefilería de Acero Suave:

Sección 4.1 M. V. 16 milímetros y M. V. de 2 pasadas.
 Sección 4.2 Redaelli (equipo de 10 máquinas).
 Sección 4.3 Fisam de 4 pasadas y M-5-M.
 Sección 4.4 Hornos de recocer.
 Sección 4.5 Máquinas de alambre de forma (M. V., Lacwich).
 Sección 4.6 Máquinas de planear.

Departamento número 5. Trefilería de Acero Suave:

Sección 5.1 Máquinas M-7 y M-8.
 Sección 5.2 Fisam de 7 y 11 pasadas.
 Sección 5.3 Herborn de Cedosano.
 Sección 5.4 Herborn de acero suave.
 Sección 5.5 Encarretadora de cobrizos.
 Sección 5.6 Banco de cobrizos.
 Sección 5.7 Encarretadora car (seis máquinas).
 Sección 5.8 OTT número 5.
 Sección 5.9 Mill números 4, 5 y 6.

Departamento número 6. Hornos de Patentar:

Sección 6.1 P. G. T.-3.
 Sección 6.2 Horno 16.
 Sección 6.3 Decape de acero duro y parque.

Departamento número 7. Recubrimientos:

Sección 7.1 G-2.
 Sección 7.2 Cubiertas.
 Sección 7.3 Calderas 7, 8 y 9.
 Sección 7.4 Instalación G-5.
 Sección 7.5 Instalación R. G. T.-3.
 Sección 7.6 Decapes 1 y 2, y parque.
 Sección 7.7 Probador de recubrimientos.

Departamento número 8. Cables:

Sección 8.1 Encarretado y cargadoras de alambre.
 Sección 8.2 MC-6, MC-6-12-7 y MR-6-8.
 Sección 8.3 LB-6, LB-12-20 y máquina corte piedra (torsión alterna).
 Sección 8.4 MC-6 y 12-40, MC-6 y 12-140, MC-24-40 A y B. MR-24-50 y MC 24-140.
 Sección 8.5 Troceadora Redex.
 Sección 8.6 MC-12 con la 24-140 en tándem y MC-12 con la 24-40-B en tándem.
 Sección 8.7 Máquina Bema.
 Sección 8.8 MC-2 y 3-340 y R-3-340.
 Sección 8.9 MC-6 y 12-340, S-8 y S-12-340.
 Sección 8.10 C-6-900 y V-8-900.
 Sección 8.11 Horno de tratamiento.
 Sección 8.12 C-8-5000.
 Sección 8.13 Preparadores de máquinas en general.

- Sección 8.14 Cable plano.
 Sección 8.15 Troceadora de cables y cordón.
 Sección 8.16 Equipo de despacho de pedidos.
 Sección 8.17 Equipo de movimiento interior.

Departamento número 9. Fábrica de Lombera:

- Sección 9.1 Espino concertina.
 Sección 9.2 Máquinas de espino.
 Sección 9.3 Máquinas de puntas y grapas.
 Sección 9.4 Polipasto de puntas.
 Sección 9.5 Tambores de limpieza de puntas.
 Sección 9.6 Empaquetado automático y manual de puntas.
 Sección 9.7 Varios de empaque.
 Sección 9.8 Empaquetadora Bilvinco.

Departamento número 10. Mantenimiento:

- Sección 10.1 Mecánicos.
 Sección 10.2 Electricistas.
 Sección 10.3 Torneros.
 Sección 10.4 Soldadores.
 Sección 10.5 Herramientistas.
 Sección 10.6 Engrasadores.

Departamento número 11. Almacén Comercial y Movimiento Interior y Servicios Auxiliares de Trefilería:

- Sección 11.1 Amarrado de rollos, cargue de camiones y varios de almacenes.
 Sección 11.2 Limpieza de alambre de somiers y empapelado mecánico de rollos.
 Sección 11.3 Instalación de flejado.
 Sección 11.4 Carretillas de almacén.
 Sección 11.5 Máquinas de mazos.
 Sección 11.6 Equipo de almacén comercial de Lombera.
 Sección 11.7 Carretillas de almacén general.
 Sección 11.8 Caldera de vapor y centrales.
 Sección 11.9 Gruistas y gancho de acero suave.
 Sección 11.10 Conductor de carretillas. Movimiento interior.
 Sección 11.11 Repulido de hileras.
 Sección 11.12 Equipo de repulido de hileras.
 Sección 11.13 Plaza materiales de acero duro.

Departamento número 12. Control de Calidad:

- Sección 12.1 Control de calidad.
 Sección 12.2 Ensayos especiales.

Personal empleado valorado y subalterno

Técnicos de taller

1. Departamento de Trefilería.
 - 1.1 Mandos de acero duro.
 - 1.2 Mandos de acero suave.
 - 1.3 Mandos patentar y decapes de acero duro.
 - 1.4 Mandos galvanizar y decapes acero suave.
2. Departamento de Cables:
 - 2.1 Mandos de cables.
3. Departamento de Derivados de Alambre:
 - 3.1 Mandos de derivados.
4. Departamento de Mantenimientos:
 - 4.1 Mandos de mantenimiento.
5. Departamento de Resto de Fábrica:
 - 5.1 Mandos de carretillas.
 - 5.2 Mandos de almacén comercial.
6. Administrativos:

Departamento «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

7. Técnicos de oficina:

Departamento «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

8. Técnicos de laboratorio:

Departamento «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

9. Técnicos de organización:

Departamento «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

10. Subalternos:

Departamento «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima».

Remuneración anual en función de las horas de trabajo (salarios, sueldos y pagas extraordinarias)

(Artículo 26, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores):

a) Retribuciones del personal valorado:

Escalón	1.776 horas/año — Pesetas
6	1.719.445
7	1.755.845
8	1.787.695
9	1.820.455
10	1.855.945
11	1.890.980
12	1.925.560
13	1.959.685
14	1.995.175
15	2.029.755
16	2.065.245
17	2.113.475
18	2.161.250
19	2.209.025
20	2.256.345
21	2.305.485

b) Retribuciones del personal no valorado:

Mínimos garantizados por Convenio Colectivo	1.776 horas/año — Pesetas
Jefes Admos. Organización y Laboratorio de 2. ^a	2.166.962
Jefes taller, Delineantes Proyec., Jefes Admos. y Organización de 1. ^a	2.302.807
Peritos, Ayudantes, Ingenieros técnicos, ATS y Graduados sociales	2.438.012
Ingenieros y Licenciados	2.573.217

Comisión Deliberadora del IV Convenio Colectivo de «Trefilerías Quijano, Sociedad Anónima»

Representantes del personal:

Don Juan Clemente Untoria.
 Don Miguel Angel Aja Pernia.
 Don Juan José Ortiz Argumosa.
 Don Enrique Fernández Sáinz.
 Don David Ibáñez Arroyo.
 Don Guillermo Pérez Quevedo.

Representantes de la Dirección:

Don Enrique Ramos de Alós.
 Don Luis Ramón Lucio Morán.
 Don Julio Bartolomé Presmanes (Asesor).

Secretario: Don Luis Ramón Lucio Morán.

Reglamento de permisos retribuidos que regirá durante la vigencia de este Convenio.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (salario de Convenio más antigüedad) por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento — Días	Enfermedad grave — Días	Hospitalización con intervención — Días	Hospitalización sin intervención — Días	Intervención sin hospitalización — Días	Matrimonio — Días	Nacimiento — Días
Cónyuge	5	4	Hasta 4	Hasta 4	1	15	—
Hijo	3	3	Hasta 3	Hasta 3	1	1	3
Hijo político	2	2	1	1	—	—	—
Padre	3	3	Hasta 2	Hasta 2	1	1	—
Padre político	2	2	1	1	—	—	—
Hermano	3	2	1	1*	—	1	—
Hermano político	2	2	1	—	—	1	—
Abuelo	2	2	1	—	—	—	—
Abuelo político	2	—	—	—	—	—	—
Nietos	2	2	1	—	—	—	—
Tíos	1	—	—	—	—	—	—
Concuñados	1	—	—	—	—	—	—

* Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

2. Este Reglamento sustituye lo dispuesto en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior, y el artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y tendrá carácter interpretativo del párrafo 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, solamente en lo que se refiere a los casos previstos en el mismo.

3. Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros, y menos de 250 kilómetros, y en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.

24329 RESOLUCION de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal» (Código de Convenio número 9009042), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité de Empresa 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 de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO «ECCO TT, SOCIEDAD ANONIMA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL»

En Madrid, a 22 de septiembre de 1994, se concierta el presente Convenio entre la representación de los trabajadores y de la empresa, estando ambas partes legitimadas y constituidas al amparo de lo dispuesto en el Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

Ambitos del Convenio

Artículo 1. *Ambitos personal, territorial y temporal.*

Primero: Ambito personal.—El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre «ECCO TT, Sociedad

Anónima, Empresa de Trabajo Temporal» (en lo sucesivo ECCO) y sus trabajadores, internos o puestos a disposición, excepto aquellos acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, para los altos cargos.

Se entiende por trabajador interno aquel que desempeña sus tareas dentro de la estructura departamental de ECCO, bajo su control y dirección.

Se entiende por trabajador puesto a disposición, todo aquel cuyo control y dirección quede a cargo de la empresa usuaria, en función de lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Segundo: Ambito territorial.—El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito territorial español.

Tercero: Ambito temporal.—El presente Convenio tiene vigencia desde el 23 de julio de 1994. Su duración se prolonga hasta el 31 de diciembre de 1996.

CAPITULO II

Ingreso al trabajo

Artículo 2. *Forma y duración del contrato.*

Primero: Forma del contrato.—El contrato de trabajo entre ECCO y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, y será registrado en la oficina de Empleo correspondiente.

Segundo: Duración del contrato.—1. La duración de los contratos de los trabajadores internos de ECCO, ya sean indefinidos o temporales, se regirán por la legislación general o específica aplicable a los mismos.

2. La duración de los contratos temporales de puesta a disposición será la determinada en el artículo 7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio. No obstante ello, si a tenor de lo dispuesto en los apartados b) y d) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas usuarias pudieran modificar dichos límites, ECCO podrá concertar la duración de los correspondientes contratos en función de la legislación o Convenio que afecte a aquéllos.

Artículo 3. *Período de prueba.*

Todos los trabajadores de «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal», los puestos a disposición y los internos, serán sometidos a período de prueba. Los trabajadores puestos a disposición que hayan prestado servicios con anterioridad al nuevo contrato, pero en distinta empresa usuaria, no quedarán relevados de dicho período aun cuando el contenido del trabajo sea similar.

Período de prueba para los trabajadores puestos a disposición:

1. Obra o servicio determinado.

A) Contratación de duración cierta:

a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.

b) Resto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

B) Contratación de duración incierta:

a) Técnicos titulados: Tres meses.

b) Resto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: Un mes.