

Undécimo. El seguimiento del desarrollo de los proyectos se realizará por el Consejo de Universidades, atendiendo a los siguientes criterios:

Grado de cumplimiento de los objetivos y metodología propuestos por la Universidad, así como de los objetivos y metodología de carácter general acordados por el Consejo de Universidades.

Efectos demostrables de los resultados de la actividad realizada.

Grado de cumplimiento de los plazos previstos.

Duodécimo. La estructura organizativa necesaria para la ejecución del Plan se desarrollará conforme a lo previsto en el acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades, en su sesión de 25 de septiembre de 1995.

Dicha estructura organizativa garantizará la participación de las Comunidades Autónomas en el diseño, desarrollo y ejecución del Plan. A tal efecto se establecerán los mecanismos necesarios para hacer efectiva la participación de las Comunidades Autónomas en la Comisión Ejecutiva y en el Comité Técnico.

Las funciones asignadas al Comité Técnico en el Programa de Evaluación Institucional de la Calidad de las Universidades, en sus apartados 1, 2 y 4, podrán desarrollarse, salvaguardando los principios de coherencia científica, a través de Convenios con administraciones educativas autonómicas para los proyectos de evaluación del ámbito de su competencia.

Decimotercero. La presentación de proyectos del Plan Nacional de Evaluación implica la aceptación de la metodología y condiciones establecidas por el Consejo de Universidades. En especial el Comité de Evaluación de cada Universidad, así como los correspondientes grupos de expertos externos, deberán seguir de forma precisa la Guía de Evaluación.

Para la elaboración de la Guía de Evaluación El Consejo de Universidades tendrá en cuenta las experiencias previas realizadas, tanto en España, por el Consejo de Universidades y, en especial, por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva, como en la Unión Europea y los principios básicos del Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades de 25 de septiembre de 1995.

Madrid, 21 de febrero de 1996.

SAAVEDRA ACEVEDO

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación e Ilmos. Sres. Director general de Investigación Científica y Enseñanza Superior y Secretario general del Consejo de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4560

RESOLUCION de 26 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto refundido del II Convenio Colectivo y del Reglamento de régimen interior de la empresa «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada».

Visto el texto refundido del II Convenio Colectivo y del Reglamento de régimen interior de la empresa «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada» (número de código 9008732) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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 texto refundido 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, 26 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «NUEVA MONTAÑA QUIJANO SIDERURGICA, SOCIEDAD LIMITADA», REFUNDIDO CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR CONFORME A LA DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA DE DICHO CONVENIO. AÑOS 1995, 1996 Y 1997

CAPITULO I

Objeto, ámbito y duración del Convenio

Artículo 1. Objeto.

Las relaciones de trabajo entre la empresa «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada» y su personal estarán reguladas por el presente Convenio Colectivo y por las disposiciones legales de carácter general.

Artículo 2. Eficacia.

Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados con anterioridad, constituyendo un todo único e indivisible y, por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente.

Artículo 3. Ambito de aplicación laboral.

Este Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada».

Artículo 4. Ambito de aplicación personal.

Este Convenio rige para todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito de aplicación, con exclusión del personal de alta dirección.

Artículo 5. Duración del Convenio.

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Principios generales.

Es facultad de la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente.

Con el fin de conseguir la más adecuada utilización de los recursos de la empresa que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la misma o a sus representantes legales, al Comité de Empresa se le reconocen las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

Artículo 7. Rendimientos.

Como consecuencia de la incorporación de la prima al salario/hora en el XVII Convenio Colectivo de «Nueva Montaña Quijano, Sociedad Anónima», la Dirección se reserva en este Convenio para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», el derecho a utilizar en aquellos casos en que lo juzgue necesario el sistema de medida o control de rendimientos que considere más adecuado para dimensionamiento de plantillas, cálculo de saturaciones de trabajo y determinación de producciones a realizar dentro de lo establecido legalmente.

Previamente a la puesta en práctica de estos procedimientos se informará al Comité de Empresa sobre sus características y circunstancias y, en caso necesario y para mejor conocimiento por parte del Comité de la propuesta de la Dirección, se estudiarán dentro de una Comisión creada al efecto.

Artículo 8. Clasificación funcional. Valoración de puestos de trabajo (VPT).

El personal de la empresa que preste sus servicios en cualquiera de sus actividades se clasificará en atención a la función que desarrolla en:

- Personal incluido en la valoración de tareas.
- Personal no incluido en la valoración de tareas.

Se entiende por personal incluido en la valoración de tareas o valoración de puestos de trabajo (VPT) o, en general, personal valorado (PV), aquél cuyas cualidades, características o exigencias del puesto de trabajo son calificadas y valoradas mediante el análisis de todas las circunstancias que concurren en el mismo y cuyo análisis y valoración corresponde a la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa, con la intervención de los propios interesados y de sus mandos.

Dentro del grupo del personal valorado se incluyen todos los trabajadores de la empresa con excepción de los de categoría superior, o no incluidos en la valoración de tareas, o en general no valorados (PNV) que comprende a los:

Jefes administrativos de taller, de laboratorio y de organización y delineantes proyectistas.

Titulados de grado medio o superior, o personal equiparado, reconocidos como tales por la Dirección.

Artículo 9. Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La valoración de puestos de trabajo se efectuará por una Comisión Paritaria designada por el Comité de Empresa y por la Dirección, mediante la consideración y aplicación del manual unificado de valoración de tareas aprobado por la Comisión Paritaria de Valoración el día 2 de abril de 1990.

Si no se llegase a un acuerdo en el seno de esta Comisión se someterá la discrepancia al arbitraje de un organismo técnico elegido de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 10. Escala de valoración de puestos de trabajo.

En relación con las puntuaciones obtenidas se establecen 16 escalones distribuidos de la forma siguiente:

Puntuaciones	Escalón
De 100 a 112,5	6
De 113 a 127,5	7
De 128 a 144,5	8
De 145 a 163,5	9
De 164 a 184,5	10
De 185 a 207,5	11
De 208 a 232,5	12
De 233 a 259,5	13
De 260 a 288,5	14
De 289 a 319,5	15
De 320 a 352,5	16
De 353 a 387,5	17
De 388 a 424,5	18
De 425 a 463,5	19
De 464 a 504,5	20
De 505 en adelante	21

Artículo 11. Notificación y revisión de las valoraciones.

Los resultados de las valoraciones de puestos serán comunicadas a cada trabajador individualmente y por escrito con el detalle de las puntuaciones respectivas en cada factor. Los acuerdos de la Comisión serán ejecutivos.

Los trabajadores podrán recurrir contra la valoración asignada ante la propia Comisión en el plazo de treinta días, justificando debidamente el factor o factores sobre los que no estén conformes. La Comisión deberá resolver el recurso en el plazo más breve posible.

Notificada la resolución al interesado, si no estuviera de acuerdo con ella, podrá ejercer las acciones que corresponda ante la jurisdicción laboral competente.

Podrá considerarse la revisión de un puesto de trabajo ya valorado si sus condiciones, a juicio de la Comisión, varían en cualquiera de los factores puntuables.

Artículo 12. Aumento de funciones y tiempos improductivos.

En cualquier puesto de trabajo, entendiéndose como tal el conjunto de funciones o tareas que tiene que desarrollar el trabajador, se podrán ampliar las que tenga asignadas sin que por ello se deba aumentar la retribución que viniese percibiendo, salvo que, dicha ampliación de funciones lleve consigo el cambio de escalón en la valoración de puestos de trabajo. Asimismo, habrá ocasiones en la que un puesto de trabajo tendrá que ser desempeñado por varios trabajadores que formen equipo, los cuales se alternarán y participarán en las diferentes tareas del puesto.

Durante los tiempos improductivos o de espera producidos por causas ajenas a los trabajadores, tales como averías o paradas por mantenimiento de instalaciones, falta de materias primas, espera de materiales o causas análogas, la Dirección de la empresa podrá dedicar a los trabajadores afectados por estas circunstancias a otros trabajos compatibles con su clasificación profesional, manteniendo al menos su retribución de origen, excepto en lo que pueda afectar a los complementos de puesto de trabajo, como pluses de nocturno, festivo, etc., en lo que se estará a lo que corresponda a las actividades que temporalmente desempeñen, o a lo que puntualmente se acuerde entre el Comité de Empresa y la Dirección en razón de la excepcionalidad o interés de las circunstancias que hayan ocasionado el tiempo improductivo.

Tan pronto como cesen las causas que motivaron los tiempos improductivos los trabajadores se integrarán en su régimen normal de trabajo, sin derecho a indemnización alguna por estas circunstancias.

Artículo 13. Obligaciones de los mandos.

Los mandos tendrán las siguientes obligaciones:

1. Serán responsables del orden y disciplina del personal a sus órdenes, así como de controlar su asistencia, puntualidad, permisos y vacaciones a través de las hojas diarias de control de personal avalándolas con su firma.

2. En materia de seguridad e higiene tendrán las obligaciones y responsabilidades que se recogen en el capítulo que, específicamente, se le dedica en este Convenio a esta materia.

3. Instruirán a sus subordinados en todos los trabajos que desconozcan antes de permitir que los realicen, especialmente los que ofrezcan algún peligro.

4. Deberán prevenir con anticipación las bajas o altas de personal a sus órdenes para tomar las medidas oportunas.

5. Atenderán las reclamaciones de sus subordinados dándoles el curso correspondiente.

6. No podrán efectuar traslados de personal ni alteración en las funciones que tengan asignadas sus subordinados, sin la autorización previa de la Dirección de Personal. En casos de urgencia se dará cuenta inmediata a esta Dirección del cambio realizado.

7. Serán responsables del buen uso de las instalaciones, máquinas y herramientas a su cargo, de las que procurarán obtener el máximo rendimiento colaborando en la conservación de las mismas y en la corrección de condiciones peligrosas.

8. Exigirán en su ámbito de mando el cumplimiento de los planes y procesos de trabajo.

9. Serán responsables del orden y limpiezas en los departamentos o servicios a su cargo.

10. Llevarán la supervisión necesaria de las actividades encomendadas, respondiendo del cumplimiento de los plazos de entrega, cantidades y calidad de los productos en los casos en los que estas características les sean exigibles.

CAPITULO III.

Conceptos retributivos

Artículo 14. Sistema de cálculo y aplicación de salarios.

El pago de las remuneraciones ordinarias a los trabajadores se efectuará por meses naturales, satisfaciéndose las mismas el último día laborable de cada mes por la liquidación que corresponda a los haberes devengados en el mes inmediatamente anterior.

El abono de los sueldos y salarios pactados se efectuará mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario/hora», definiéndose como tal el resultado de dividir el producto de los salarios base diarios multiplicados por el número de días del año, entre el número de horas al año retribuidas, por lo que a efectos de cálculo debe verificarse que:

$$H.a \times S.h = D.a \times S.d$$

Siendo:

H.a = Horas año retribuidas.

S.h = Salario hora.

D.a = Días del año.

S.d = Salario base día.

A efectos del pago de los complementos que no tengan otra base específicamente pactada se mantienen como salarios base diarios, los que figuran en el artículo 15.

Se definen como conceptos salariales los derivados del salario/hora o determinados en función de un valor por hora de trabajo.

Artículo 15. Salarios del personal valorado.

El salario base diario para los trabajadores incluidos en la valoración de puestos de trabajo, con efectos desde el 1 de enero de 1995, es el que se indica en la siguiente tabla en función de cada escalón.

Escalón	Pesetas/día
6	4.826,02
7	4.928,65
8	5.018,72
9	5.108,83
10	5.208,61
11	5.307,92
12	5.404,32
13	5.500,45
14	5.600,18
15	5.696,42
16	5.796,31
17	5.932,90
18	6.066,60
19	6.200,45
20	6.333,93
21	6.470,84

Artículo 16. Sueldos de los empleados no incluidos en la valoración de puestos de trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los empleados no incluidos en la valoración de P de T aumentarán sus sueldos en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios pactados para los trabajadores incluidos en la valoración de PT.

Artículo 17. Plus por trabajos nocturnos.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

No queda incluido en las remuneraciones del personal afectado por la valoración de PT el plus de nocturnidad, que deberá, por tanto, ser pagado al personal por cada jornada nocturna trabajada.

Para cada año del presente Convenio este plus será equivalente al 21 por 100 del salario/hora del escalón personal de cada trabajador. En el anexo 1 se establecen los valores del plus de nocturnidad con efectos a 1 de enero de 1995.

En el caso de fraccionamiento de la jornada nocturna la bonificación establecida en los párrafos anteriores se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más una hora sin exceder de cuatro la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Este reparto no se aplicará en los fraccionamientos por salidas con permiso no retribuido, en cuyo caso la bonificación se aplicará únicamente a las horas realmente trabajadas.

Artículo 18. Plus por trabajos en sábados, domingos y festividades.

Todo el personal incluido en la valoración de PT, que trabaje en jornada ordinaria o extraordinaria en sábados, domingos y festivos, percibirá por cada sábado, domingo o festivo trabajado un único plus, denominado «plus SDF», equivalente al 54,69 por 100 del salario hora del escalón personal a que cada trabajador tenga derecho. Los valores del anexo 1 corresponden al 1 de enero de 1995.

Para el pago de esta bonificación en los fraccionamientos de jornada se aplicarán los mismos criterios de cómputo y abono expresados en el artículo anterior.

Artículo 19. Plus TPP.

Las características de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo quedan incluidas en la valoración de PT.

No obstante, se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en la valoración de PT a los obreros y empleados que ocupen los puestos de trabajo calificados como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos o aquellos otros que, por modificación de condiciones o nueva creación, sean calificados como tales en el futuro.

Los valores que relacionan cada grado de TPP con la retribución por hora trabajada en los mismos, a partir de 1 de enero de 1995, serán los que se indican a continuación:

Grado	Relación	Pesetas/hora
1	100	19,68
1,5	150	29,52
2	210	41,33
2,5	285	56,09
3	365	71,83

La fórmula que liga estos valores es la siguiente:

$$\text{Pesetas/hora del grado N} = \frac{\text{Relación} \times \text{pesetas/hora del grado 1}}{100}$$

Se habilita a la Comisión de Valoración de PT para la calificación, con un criterio único, de los grados de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo de nueva creación o modificados.

En los sueldos fijados para los empleados no comprendidos en la valoración de PT quedan incluidos los posibles pluses por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 20. Complementos a la productividad.

En concepto de incentivos a la productividad y en función de las toneladas métricas/hora útiles que cada mes se produzcan en acería y laminación se abonarán complementos a la productividad equivalentes a los incrementos salariales que a continuación se indican:

Para el año 1995: 0,8 por 100.

Para el año 1996: 0,5 por 100.

Para el año 1997: 0,5 por 100.

que se harán efectivos en cada una de las pagas y en la cuantía que corresponda por aplicación de la tabla de productividades que al efecto se establezca encaminada, fundamentalmente, a lograr unas producciones anuales para el conjunto de acería y laminación de 1.175.000 toneladas métricas en 1995, de 1.150.000 toneladas métricas en 1996 y de 1.175.000 toneladas métricas en el año 1997.

En los casos en los que las producciones reales alcanzadas cada año sean superiores a los objetivos indicados, dichos porcentajes experimentarán una variación proporcional al exceso de producción obtenido.

Las diferencias económicas que por estos conceptos pudieran corresponder no serán consolidables a efectos salariales.

Artículo 21. *Antigüedad.*

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 2 para el año 1995.

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, y su devengo corresponderá desde el día primero del mes en que se cumplan, si esto se produce en el período comprendido entre los días 1 al 15, y desde el día primero del mes posterior, si su cumplimiento se realizase desde el día 16 en adelante.

En el caso de los trabajadores que cesen en la empresa con extinción de la relación laboral, si posteriormente reingresasen en la misma el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, por lo que no se tendrán en cuenta los posibles derechos de antigüedad adquiridos anteriormente.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o excedencia voluntaria, en caso de reingreso se acumulará la antigüedad adquirida anteriormente, salvo que la ley dispusiera otra cosa.

Igualmente será computable, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

Los trabajadores que cambien de categoría profesional pasarán a percibir el mismo número de quinquenios que venían percibiendo, con el valor correspondiente a la nueva categoría.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán a los empleados no valorados en la cuantía de una mensualidad de los sueldos de este Convenio.

Al personal valorado se le abonarán estas pagas, correspondientes al año 1995, en las cuantías determinadas en el anexo 1.

Las medias pagas de marzo y octubre se abonarán también a todo el personal con el mismo criterio de las pagas de julio y diciembre.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre y las medias pagas de marzo y octubre se prorratearán por semestres naturales inmediatamente anteriores al mes de su abono y se devengarán en proporción al tiempo realmente trabajado, excluyendo como tal las ausencias por sanción, huelga, permiso no retribuido, faltas sin justificar, etc.

De acuerdo con la normativa actual, a los trabajadores que se encuentran en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral se les abonará, en concepto de paga extraordinaria, la diferencia entre lo que hubiesen percibido si hubieran estado trabajando y la parte que en cada paga hayan percibido de la Seguridad Social.

Estas pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes y se abonarán el día 15 del mes de su devengo.

Artículo 23. *Paga de beneficios.*

Se establece el abono de una paga de beneficios, que tendrá para todo el personal el mismo importe de las pagas extraordinarias de julio o diciembre, sin antigüedad.

Tendrán derecho a la paga de beneficios todos los trabajadores que hayan estado en plantilla entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, y su importe será proporcional al tiempo realmente trabajado durante este período.

Esta paga se hará efectiva en el mes de mayo, y de la cantidad que corresponda se detraerá, por el cómputo de faltas sin justificar, el porcentaje que se determina en la escala siguiente:

- Con una falta: 2 por 100.
- Con dos faltas: 7 por 100.
- Con tres faltas: 15 por 100.
- Con cuatro faltas: 25 por 100.
- Con cinco faltas: 50 por 100.
- Con seis o más faltas: Pérdida total.

En caso de rescisión de contrato, dentro del período de vigencia de este Convenio, se abonará la parte correspondiente de la paga de beneficios en la liquidación o finiquito del trabajador, siendo definitiva esta liquidación de la paga de beneficios.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Se faculta a la Comisión Paritaria de Reclamaciones para conocer, siempre que sea posible, las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar.

En ningún caso se podrán sobrepasar el número de ochenta al año para cada trabajador.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos 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, siempre que no puedan ser sustituidas satisfactoriamente por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

De conformidad con la normativa legal vigente se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la empresa, y la libre aceptación o denegación, al trabajador, a excepción de aquellos casos en los que por considerarse de fuerza mayor o para reparación de siniestros o averías que puedan originar quebrantos que afecten a la producción de forma irremediable, la prestación será obligatoria. En estos casos, sin perjuicio de la realización inmediata por el trabajador, la Dirección informará al Comité de Empresa, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, sobre las razones que determinaron la medida adoptada, quien confirmará o no si las horas extraordinarias realizadas fueron justificadas y deben computarse como tales a efectos de su inclusión dentro del número máximo de las autorizadas, de acuerdo con lo que se recoge en el punto 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio también de su compensación a los trabajadores como horas extraordinarias. En caso de discrepancia se someterá la decisión a la jurisdicción laboral competente.

La base para la determinación del valor de la hora extraordinaria del personal valorado, para el año 1995, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{(\text{Salario base/día} + \text{quinquenios/día}) \times D}{\text{Horas/año}}$$

Siendo:

Salario base/día, según anexo 3.

Quinquenios/día, según anexo 2.

D = 450 días para empleados.

D = 455 días para obreros. (En el año 1996 este valor será de 456 días.)

Horas/año = 1.736.

Sobre esta base, y durante la vigencia de este Convenio, la empresa respetará el recargo del 75 por 100.

Asimismo, a petición del interesado y durante la vigencia de este Convenio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en el 75 por 100 sobre el tiempo extraordinario realizado.

La representación del personal recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas, a través de la Comisión correspondiente.

Las horas que se trabajen en domingos y festivos, en régimen de quinto turno, se considerarán horas ordinarias de trabajo.

Artículo 25. *Garantía de salarios mínimos.*

Se garantizan los siguientes salarios por categoría profesional para los trabajadores de contrato indefinido:

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.

Quedan excluidos de la garantía salarial los trabajadores 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 trabajadores trasladados por disminución de la 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.

A los trabajadores que no tengan contrato indefinido se les retribuirá de la siguiente forma:

Al producirse su ingreso en la empresa se les asignará el escalón 9. Al alcanzar una permanencia en la empresa de dos meses se les retribuirá, con carácter de calificación superior, con dos niveles por debajo del correspondiente al puesto que ocupen en cada momento y, como mínimo, con el escalón 9.

Al conseguir una permanencia en la empresa de más de cuatro meses se les retribuirá, con el mismo carácter de calificación superior, con un nivel por debajo del escalón del puesto que ocupen en cada momento, como mínimo, con el escalón 9.

Cuando alcancen una permanencia en la empresa de más de ocho meses se les retribuirá con el escalón que corresponda al puesto que ocupen en cada momento.

A estos efectos, el cómputo de la permanencia en la empresa será la que corresponda por acumulación de la adquirida en los diferentes contratos que se hayan efectuado.

Los empleados no incluidos en la valoración de PT, una vez superado el período de prueba o, en su caso, el de prácticas, percibirán, como mínimo, los sueldos de la escala que se establece a continuación, referidos al cómputo de 16 pagas anuales:

Categoría	Remuneración mínima anual para 1995 — Pesetas
Jefes Administrativos y de Organización de segunda, Jefes de Sección de Laboratorio	2.792.383
Jefes de Taller, Delinantes Proyectistas, Jefes Administrativos y de Organización de primera	2.908.736
Peritos, Ayudantes, Ingenieros Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Graduados Sociales	3.025.089
Ingenieros y Licenciados	3.257.797

Artículo 26. *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 valorado 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 le afectó el sistema de valoración de PT.

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 ascienda de escalón se le garantiza una 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.

Artículo 27. *Retribución de vacaciones.*

Los días de vacaciones, en razón de estar pactado que sean días laborables, serán retribuidos con los valores del salario y complementos personales, de productividad y de puesto de trabajo que el trabajador tenga en el momento de iniciarse las mismas.

En el caso de personal a relevos y en lo que respecta a los complementos por nocturno y festivo (SDF), cada hora de vacaciones incluirá una bonificación por estas circunstancias equivalente al promedio medio anual de las horas trabajadas en cada una de ellas, siendo el valor de retribución de cada concepto igual para cada hora y para cada turno.

Según esto, cada hora de vacaciones será retribuida con 0,33 horas de plus nocturno, y en cuanto al plus por SDF, cada hora incluirá el porcentaje que corresponda por aplicación de la siguiente fórmula:

$$P = \frac{2}{7} + \frac{\text{Número de festivos de lunes a viernes en el año}}{\text{Días del año}}$$

Artículo 28. *Evolución salarial.*

Los incrementos salariales que se pactan para cada año de duración del presente Convenio Colectivo, y que serán aplicados a los conceptos salariales al llegar el 1 de enero de cada año de su vigencia, son los siguientes:

A 1 de enero de 1995: El IPC previsto para dicho año por el Gobierno, reducido en 0,5 por 100 sobre el salario consolidado en 1994 para el comienzo de 1995.

A 1 de enero de 1996: El IPC previsto por el Gobierno para el año 1996.

A 1 de enero de 1997: El IPC previsto por el Gobierno para el año 1997, incrementado en 0,5 por 100.

No se tomarán en consideración a efectos de aplicación salarial los reajustes de los IPC inicialmente previstos que puedan realizarse durante el transcurso de cada año por modificaciones de las previsiones efectuadas a tal fin por el Gobierno.

En el anexo 5 se incluye un cuadro teórico explicativo de la evolución salarial prevista y pactada para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, en el que se tiene en cuenta lo indicado en este artículo, en el artículo 20 y lo recogido en la disposición final tercera.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 29. *Tiempo de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores afectados por el mismo realizarán mil setecientos treinta y seis horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 30. *Horarios de trabajo.*

Los horarios normales de trabajo serán los tradicionales en la empresa, es decir, en régimen de turnos, los de seis a catorce horas, catorce a veintidós horas y veintidós a dieciséis horas, y en jornada partida, los de ocho a doce horas y trece a dieciséis horas, para el personal de fábrica, y de ocho a trece treinta horas y de quince treinta horas a dieciocho horas, para el personal de oficinas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio, el horario de trabajo del personal de jornada partida, en la temporada de verano, será el siguiente:

Personal perteneciente a los Departamentos de Gerencia, Administración, Logística, Comercial, D. Técnica, Compras, Compras de Materias Primas y Personal, todos ellos en oficinas generales, de ocho a dieciséis horas, desde el 1 de julio a 31 de agosto.

Resto de fábrica, de ocho a dieciséis horas, desde el 16 de junio a 15 de septiembre (ambos inclusive).

Artículo 31. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas será de veinte minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 32. *Trabajos a relevos.*

El régimen de trabajo del personal, a tres turnos diarios con cinco relevos, se recoge en el anexo 6.1, en el que se contemplan los días de trabajo, los descansos y los períodos de vacaciones programados para cada relevo.

En el anexo 6.2 se recoge, asimismo, el régimen general de trabajo del personal que lo hace en dos turnos diarios, incluido sábados, domingos y festivos.

En los trabajos a relevos ningún trabajador podrá abandonar su puesto si no está presente el sustituto. Si transcurrida una hora no se presentase el sustituto, avisará a su Jefe inmediato, el cual dispondrá lo conveniente para que, sin sufrir perjuicio el servicio, el trabajador tenga relevo cuanto antes, comprometiéndose la Dirección de la empresa a proporcionar al trabajador saliente el medio de transporte necesario para llevarle a su domicilio, siempre que no disponga de medios propios. El trabajador que

abandonase su puesto sin cumplir estos requisitos incurrirá en falta grave. De esta regla no podrá hacerse uso, con la misma persona y en el mismo relevo, en dos días consecutivos.

Los trabajadores a relevos que cambien entre sí su turno de trabajo se acogerán a las siguientes normas:

- 1.^a Deberán ponerlo, previa y conjuntamente, en conocimiento del Jefe del Departamento y obtener su conformidad escrita.
- 2.^a Una vez cumplido el trámite anterior, cada uno de los trabajadores se hará responsable de la prestación del trabajo en el turno que ha cambiado.
- 3.^a En cuanto a la retribución del día, se abonará el sueldo o salario del mismo al titular del turno, y los complementos que correspondan de nocturno, festivo y TPP, al trabajador que efectivamente realizó el trabajo.

En los casos excepcionales en los que se permute el período de vacaciones programado se exigirá la conformidad previa por escrito de la dirección del Departamento a la propuesta conjunta de cambio y la comunicación inmediata al Servicio de Personal.

A todos los efectos, incluso retributivos, se considerará de vacaciones al trabajador que realmente lo está.

Artículo 33. Ausencias durante el trabajo.

Cuando un trabajador tenga que ausentarse de su puesto durante la jornada de trabajo deberá proveerse de la oportuna autorización escrita del Jefe de su Departamento o persona en quien éste delegue.

Artículo 34. Vacaciones.

Durante el período en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, cada año, de veinticuatro días laborables de vacaciones o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado durante el año natural en curso.

El personal de cinco relevos disfrutará las vacaciones según se recoge en el anexo 6.1 correspondiente a su régimen de trabajo.

Desde las catorce horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las catorce horas del día siguiente serán considerados como vacaciones para el personal de relevos que tuviese que trabajar.

El resto del personal disfrutará, al menos, dieciséis días ininterrumpidamente y de forma preferente dentro de la temporada estival, y los restantes días, de forma fraccionada, a iniciativa del trabajador y previo acuerdo con la Dirección.

Los días programados de vacaciones que no puedan disfrutarse como tales por encontrarse el trabajador en IT, se abonarán de forma que los perciba como de vacaciones.

Terminado el período programado de vacaciones de la modalidad de quinto turno, se considerará el número de trabajadores que no pudieron disfrutarlas íntegramente por encontrarse en IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Si el número resultante fuese cinco o menor, los afectados podrán disfrutar los días de vacaciones pendientes por esta razón durante el tiempo restante del año en curso.

Las vacaciones habrán de disfrutarse necesariamente dentro de cada año natural, prescribiendo las que no se disfruten en este período.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio o conveniencia de empresa no pudieran disfrutar las vacaciones vinculadas a una fecha señalada, dispondrán de un número equivalente de días en fechas a convenir con la Dirección.

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 el caso de fallecimiento del trabajador, esta liquidación será efectuada con sus derechohabientes.

Artículo 35. Descansos por compensación de jornada y libre disposición.

En el cuadro que figura en el anexo 7 se indica, para cada año y para cada turno de trabajo de la modalidad de quinto turno, los días que les correspondan por compensación de jornada, derivada del exceso obtenido en el gráfico de relevos, y los de descanso de libre disposición, que se disfrutarán, en ambos casos, con las siguientes reglas:

Dentro de cada Departamento, los días de descanso y de libre disposición se concederán por riguroso orden de solicitud y hasta el número en el que no sea precisa la sustitución del personal que vaya a ausentarse.

Si llegado el 1 de diciembre se observase que, dentro de un Departamento, existiese una acumulación de días pendientes superior a las posi-

bilidades de disfrute de acuerdo con la regla del párrafo anterior, se podrá establecer un calendario obligatorio de forma que todos los trabajadores puedan hacer uso de este descanso antes de finalizar el año.

El resto de personal de la empresa disfrutará, por compensación de jornada, los días que correspondan a cada año hasta cerrarlo con las mil setecientas treinta y seis horas pactadas con el criterio de libre disposición, utilizándolos preferentemente en fines de semana o puentes, pero siempre previa petición al mando y autorización del mismo. Además, durante cada año de los de vigencia de este Convenio Colectivo disfrutarán de un día de libre disposición, que se añadirá a los que por compensación de jornada corresponda en cada caso.

Artículo 36. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución (sueldo Convenio más antigüedad) por los motivos y por los días naturales que se indican en el cuadro que figura en el anexo 8, que sustituye a lo que se establece en el artículo 37, punto 3, apartados a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido (sueldo más antigüedad) en las situaciones de baja por enfermedad, o por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica, hasta el límite de veinticuatro horas al año por el conjunto de estas circunstancias.

En cuanto al resto de motivos para la obtención de permisos retribuidos se estará a lo que se regula en el citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos que no hayan podido justificarse previamente deberán los trabajadores presentar los oportunos justificantes en el Servicio de Personal, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas después de reincorporarse al trabajo.

Artículo 37. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, regulándose esta última de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicio en empresas similares o de la competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía y perderá todos sus derechos.

En cuanto a los requisitos para la obtención de la excedencia voluntaria se estará a lo que marquen las disposiciones legales al efecto.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso no retribuido con una duración inferior a media jornada de trabajo siempre que sea concedido por el Jefe de su Departamento o Servicio o personas por él delegadas. No podrá concederse más de un permiso no retribuido por trabajador y mes.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo preciso, sin percibo de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Artículo 39. Servicio militar.

El trabajador que se incorpore al servicio militar o prestación social sustitutoria, sin cese en su contrato de trabajo, tendrá reservado el puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa, y tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en este Convenio, excepto la correspondiente a la paga de beneficios.

CAPITULO V

Movilidad funcional

Artículo 40. Cambios de puesto de trabajo.

La Dirección podrá trasladar libremente a cualquier trabajador a otro puesto de trabajo, de acuerdo con las condiciones y normas que se recogen en los artículos siguientes.

Artículo 41. Tipos de cambios de puestos de trabajo.

Los cambios de puesto se clasifican:

Por su duración, en:

Provisionales, cuando su duración no exceda de tres meses, o

Definitivos, cuando sean reconocidos así por la Dirección desde el primer momento y los de duración superior a tres meses, excepto en los casos en los que se esté cubriendo la falta de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Por las causas que los originan, en:

A petición del trabajador. La movilidad del personal por esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se asignará a la categoría, escalón y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Por sanción reglamentaria. Al trasladado por esta causa se le asignará la categoría, escalón y salario que corresponda al nuevo puesto.

Por disminución de la capacidad física. Cuando esta circunstancia se dé a juicio de la Comisión de Sanidad, el trasladado percibirá el salario del escalón correspondiente en el momento del cambio del puesto, a dos niveles como máximo por debajo del que venía percibiendo, sin derecho a indemnización alguna.

Por necesidades del servicio. Cuando la movilidad deba realizarse por causas no incluidas en los apartados anteriores, la Dirección dará publicidad a las plazas y puestos a cubrir por si existiesen voluntarios para ocuparlas. En el caso de que se considerase oportuno o conveniente la adjudicación de la plaza a cubrir a alguno de los trabajadores interesados en ella, se le solicitará su petición por escrito, y, cumplido este trámite, el traslado o cambio de puesto se convertirá en el tipificado como a petición del trabajador. Si no existiesen voluntarios y fuese necesario cubrir la plaza o plazas con trabajadores procedentes de otros puestos de trabajo, a los trabajadores afectados se les respetará el salario de escalón que tenga asignado, si bien la Dirección de la empresa, en los casos en los que se les hubiese mantenido un escalón superior al correspondiente al puesto que ocupan, podrá acopiarlos posteriormente a puestos que correspondan al salario que se le haya conservado, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 42. Indemnizaciones por cambio de puesto de trabajo.

Las indemnizaciones a las que los trabajadores tendrán derecho en el caso de que sean cambiados de puesto de trabajo por necesidades del servicio serán las siguientes:

Provisionales: Cuando el traslado sea provisional, el trabajador percibirá una indemnización de 8.626 pesetas por cada mes de provisionalidad o fracción de quince días o superior.

Permanentes:

Por no respetar la antigüedad. Siempre que los cambios de puesto entre los diferentes Departamentos se hagan sin respetar 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 8.626 pesetas por cada año de servicio en la empresa.

Esta indemnización será aplicable solamente al personal obrero y a los empleados incluidos en la valoración de PT.

La indemnización por antigüedad no se abonará en los cambios de puesto que tengan lugar dentro del mismo Departamento.

A efectos del derecho a indemnización por no haber respetado el derecho preferente de antigüedad en aquellos cambios de puesto que suponen el paso de uno a otro de los Departamentos, se considerará la antigüedad en la categoría dentro de la sección de origen. En caso 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 4.

En aquellos traslados entre distintos Departamentos en que no se respete el derecho preferente de antigüedad, el trasladado percibirá la cantidad de 34.049 pesetas con independencia de las demás indemnizaciones que le correspondan.

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

Artículo 43. Traslado de Oficiales y Especialistas.

Cuando se produzcan traslados por reducción de plantilla en puestos en los que se realizan trabajos de Especialista, ocupados indistintamente por Oficiales y Especialistas, se seguirá la siguiente norma:

Atendiendo a la antigüedad, o sea, a la fecha en que hayan sido clasificados como Oficiales en un caso y Especialistas en otro, deberá salir el más moderno, y en caso de que coincidan en la misma fecha, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

En los casos en que deban salir los Oficiales, para computar la antigüedad se tendrá en cuenta la fecha en que se les calificó como Oficiales de tercera.

Este mismo criterio se seguirá en todas las reducciones de plantilla que afecten a Oficiales, cualquiera que sean las causas que concurran en la reducción.

Cuando la reducción tenga lugar en puestos de Oficiales, en los que trabajen simultáneamente Oficiales y Especialistas, serán estos últimos los primeros en salir.

Artículo 44. Traslado de Oficiales y Subalternos a puestos de Especialista.

Cuando sea preciso efectuar traslados, con carácter definitivo, de Oficiales y Subalternos que ocupan un puesto de su categoría profesional 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 al que va destinado, 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 trabajador se conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 25.028 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.

d) Si el trabajador 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 resolución que se dictare considerase debidamente justificadas las causas que motivaron 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 jurisdicción social estimare injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo, en este caso, una indemnización de 12.716 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 o 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 similares, o pudiese ser adaptado a otro diferente para el que se demostrase aptitudes.

Artículo 45. Consolidación de escalones.

Los trabajadores fijos de plantilla se entenderá que tienen el escalón consolidado a partir de la fecha de efecto que señale la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo o cuando hayan permanecido en el puesto correspondiente a tal escalón más de cuatro meses con pleno derecho y no estuviesen cubriendo la baja de otro trabajador de su misma categoría

ausente por causa de enfermedad, accidente o permiso con derecho a reserva del puesto de trabajo.

La consolidación de escalones, en el caso de enfermedad o accidente, tendrá lugar automáticamente para el suplente al agotar los titulares el plazo otorgado en la legislación vigente para resolver las incapacidades temporales.

En cuanto a la consolidación con ocasión del permiso con derecho a reserva del puesto de trabajo, se producirá si los titulares no se incorporan al trabajo dentro del plazo legal.

En los casos anteriores, si se diera la circunstancia de que ni el trabajador sustituido ni el sustituto ocupan definitivamente el puesto del primero, se considerará que el segundo ha consolidado el escalón del puesto que ha cubierto si lo hubiese hecho por un tiempo superior a seis meses.

Artículo 46. *Trabajos de categoría superior.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario equivalente al escalón que corresponda a su nuevo puesto y categoría, reintegrándose a su situación anterior cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto, salario y categoría.

Cuando un trabajador realice durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario de escalón en el puesto de dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

En el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de escalón de dicho puesto a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de trabajos de categoría superior por sustitución de trabajadores ausentes por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 47. *Comité de Sanidad.*

Existirá en la empresa un Comité de Sanidad constituido por el Jefe del Servicio Médico, que asumirá la presidencia, un Técnico de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa, si bien podrán incorporarse al mismo otras personas en calidad de asesores.

El Comité de Sanidad entenderá en todas las cuestiones que se planteen en la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo relacionada con sus capacidades físicas.

Artículo 48. *Movilidad funcional por disminución de la capacidad física.*

Cuando un trabajador, por disminución de su capacidad física, no reúna condiciones para desempeñar su puesto de trabajo habitual, a juicio de la Comisión de Sanidad, pero sí las tuviese para prestar servicio en otro puesto y no sea declarado como incapacitado total, absoluto o de gran invalidez, la Dirección, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Sanidad, podrá desplazar de los puestos que pueda ocupar el disminuido físico a aquellos trabajadores que reúnan, a juicio de la Comisión de Sanidad, condiciones físicas que les permitan desempeñar otros puestos de trabajo que requieran un mayor esfuerzo.

Los trabajadores que sean desplazados por este motivo serán destinados a puestos que correspondan a iguales o superiores escalones a los que tengan reconocidos, respetándoles, en todo caso, y si aquello no fuese posible, el mismo que tuvieran asignado y no tendrán derecho a ninguna indemnización.

CAPITULO VI

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 49. *Principios generales.*

La Dirección de la empresa dedicará especial atención a la seguridad e higiene en el trabajo cumpliendo, y haciendo cumplir, las disposiciones

legales vigentes sobre la materia, las cuales serán dadas a conocer al personal.

El cumplimiento de todas estas disposiciones será en todo caso de carácter obligatorio.

Tanto los trabajadores como sus representantes en la empresa recibirán las informaciones necesarias en cuanto a la seguridad, la salud y sobre las actividades de protección, o de prevención, que afecten tanto al centro de trabajo como a la función profesional o a los propios puestos de trabajo.

En consecuencia, todos los trabajadores tendrán derecho a conocer, fundamentalmente y de forma detallada y concreta, los riesgos principales a que están expuestos en su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas para evitarlos.

Estas normativas, exigencias y cumplimientos serán, asimismo, de carácter obligatorio para todos aquellos trabajadores que, sin pertenecer a la empresa, presten servicio en el centro de trabajo de la misma, estableciéndose para ello los medios de información, colaboración y coordinación que sean necesarios en relación con la protección y prevención de sus riesgos laborales.

Artículo 50. *Organización de los Servicios de Seguridad e Higiene en la empresa.*

La Seguridad e Higiene en el trabajo es responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa alcanzando a cada uno, en distinto grado, según la misión que desarrolle.

Corresponde al Jefe de cada Departamento o Servicio ser el auténtico responsable de la Seguridad en su Departamento o Servicio, al mando de cada Taller o Sección en su área de trabajo y al propio trabajador en el puesto en el que desarrolla sus funciones.

Para ejercer esta importante labor de responsabilidad en la prevención de los riesgos y enfermedades profesionales, la línea jerárquica de la seguridad e higiene en el trabajo en la empresa se organiza y apoya, fundamentalmente, en los siguientes Servicios y Comités:

- Comité de Seguridad.
- Subcomités de Seguridad.
- Servicio de Seguridad.
- Servicio Médico.

Artículo 51. *Comité de Seguridad.*

El Comité de Seguridad es el órgano conjunto del Comité de Empresa y de la Dirección para el tratamiento concreto de los temas de seguridad e higiene en el trabajo y cuya composición y funciones se detallan a continuación.

Artículo 52. *Composición del Comité de Seguridad.*

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente:

- a) Un Presidente de libre designación por la Dirección.
- b) Un Técnico de mayor grado en el cual recaerá la Vicepresidencia del Comité.
- c) El Jefe del Servicio de Seguridad.
- d) El Jefe del Servicio Médico.
- e) El Inspector de Seguridad, que podrá realizar las funciones de Secretario.
- f) El Ayudante Técnico Sanitario más cualificado de la plantilla.
- g) Cinco miembros nombrados por mayoría del Comité de Empresa.
- h) Un Secretario, con voz y voto, designado por la Dirección.

Artículo 53. *Funciones del Comité de Seguridad.*

Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene.
3. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a otros servicios, y dependencias de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que observen a la Dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a las disposiciones vigentes.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se puedan producir.

7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras y, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes cuyos resultados dará a conocer a la Dirección de la empresa, al Comité de Empresa y a la Inspección Provincial de Trabajo si procediese.

8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materia de seguridad e higiene en el trabajo y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9. Cooperar a la realización y desarrollo en la empresa de programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo.

10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales, particulares o sindicales especializadas, la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.

12. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado.

Artículo 54. *Subcomités de Seguridad.*

Para aumentar el interés de mandos y trabajadores en su primordial obligación de velar por la seguridad propia y la de los demás, existirán en la empresa varios Subcomités, presididos por el Jefe más caracterizado del Departamento, Servicio o Taller e integrados por un número de Comité de Empresa o del Comité de Seguridad, un mando y hasta tres trabajadores, todos ellos del propio Departamento o Servicio. Estos últimos serán renovados periódicamente, con objeto de que, el mayor número posible de trabajadores, adquieran el sentido de responsabilidad en la prevención de accidentes.

Los Subcomités deberán celebrar sus reuniones ordinarias mensualmente y otras extraordinarias cuando las circunstancias lo aconsejen. A ellas deberá asistir el Inspector de Seguridad.

Son misiones de los Subcomités:

1. Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en su área de trabajo.

2. Informar conjuntamente sobre todos los accidentes, causen o no baja, que se produzcan en su Departamento.

3. Denunciar toda condición peligrosa existente.

4. Organizar y asegurar el reconocimiento periódico de herramientas y elementos de maniobra para comprobar su estado y posible sustitución.

5. Vigilar el buen uso de las prendas de protección y proponer, en su caso, la adopción de otras que considere convenientes.

6. Recoger e informar, o proponer por sí mismos al Comité de Seguridad, cuantas ideas o mejoras en materia de prevención de riesgos le sean propuestas o estimen necesarias.

7. Levantar acta de todas las reuniones que celebren, elevándolas seguidamente al Comité de Seguridad y Comité de Empresa.

Artículo 55. *Servicio de Seguridad e Higiene en el trabajo.*

El Servicio de Seguridad e Higiene en el trabajo es un servicio funcional en el que se apoya la Dirección y la línea de mando y cuya misión es esencialmente de estudio, afirmación, información, consejo, coordinación y también de inspección.

La Jefatura estará a cargo de un Técnico nombrado por la Dirección, asistido por uno o más Inspectores.

El Jefe del Servicio de Seguridad e Higiene es el elemento activo y permanente del Comité de Seguridad y al que corresponde la dirección, desarrollo y coordinación de los planes de prevención de riesgos laborales en la empresa.

Artículo 56. *Servicio Médico.*

La actividad del Servicio Médico está orientada hacia la protección y mejora de la salud de los trabajadores, así como a la prevención contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo. Al mismo tiempo asesora a la Dirección en orden a la distribución del personal con arreglo a sus aptitudes psicofísicas.

Dispondrá del personal Médico y Auxiliar Técnico Sanitario y de los medios e instalaciones necesarias para realizar las misiones encomendadas por las Unidades de Salud Laboral y las designadas por la Dirección de la Empresa.

Artículo 57. *Clases de reconocimientos médicos.*

El Servicio Médico efectuará los reconocimientos siguientes:

a) Previos o de ingreso. Ningún trabajador será admitido en la empresa sin un reconocimiento previo, cuya finalidad irá encaminada a diagnosticar la existencia de posibles enfermedades, valorar su capacidad para el trabajo en general, determinar su capacidad para la tarea específica que deba realizar y precisar si el reconocimiento presenta limitaciones que pudieran dificultar la realización de las tareas a que va a ser destinado.

b) Periódicos. Estos reconocimientos deberán realizarse de acuerdo con lo que establezcan las normas vigentes en relación con los Servicios Médicos de Empresa.

c) De retorno. Cuando por razones de enfermedad, accidente u otra causa, el personal faltara al trabajo durante un período superior a los treinta días, salvo si se tratase de un permiso ordinario, podrá ser sometido a reconocimiento médico.

d) Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Se realizará este tipo de reconocimientos con arreglo a las normas concretas de los Servicios Médicos de Empresa, establecidas para esta actuación.

e) A petición de la Dirección. Eventualmente, el Servicio Médico, reconocerá a los trabajadores que le sean enviados para esta finalidad o aquellos que se presenten espontáneamente a sus Jefes, por sentir síntomas de enfermedad.

El resultado de estos reconocimientos se comunicará a la Dirección de la empresa, en lo referente a capacidad laboral del personal reconocido y al personal interesado para que, en el caso de aparición de enfermedades o alteraciones patológicas, sean atendidos por la Seguridad Social.

Artículo 58. *Higiene industrial.*

El Servicio Médico estudiará, desde el punto de vista higiénico, los locales de trabajo, aseos y vestuarios, operaciones industriales y materias primas utilizadas. Deberá conocer las características de los puestos de trabajo y las condiciones ambientales que comprenderán necesariamente ventilación, iluminación, temperatura, humedad, etc., en los distintos lugares de trabajo y los posibles riesgos de enfermedades causadas por ruidos, vibraciones o materiales de trabajo.

La Dirección facilitará al Servicio Médico la ayuda que precise para las investigaciones que estén fuera de su alcance.

Las medidas preventivas derivadas del estudio higiénico de la industria deberán ser programadas por el Servicio de Seguridad e Higiene, o por quien la Dirección designe al efecto, de acuerdo con el Servicio Médico de Empresa.

Artículo 59. *Asistencia médico-farmacéutica.*

El Servicio Médico, habida cuenta de que la empresa tiene autorizada la colaboración voluntaria respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la gestión de la Seguridad Social, asumirá la asistencia médico-farmacéutica y quirúrgica de los trabajadores mientras permanezcan en incapacidad temporal por estos motivos.

En todo caso, el Servicio Médico atenderá a los trabajadores que enfermen durante el trabajo.

El Servicio Médico aconsejará y asesorará a los trabajadores que lo deseen en relación con su salud y la de sus familiares y a la Dirección de la empresa en lo relacionado con todas las actividades médicas.

Artículo 60. *Colaboración con el Servicio de Seguridad.*

El Servicio Médico colaborará con el Servicio de Seguridad e Higiene en la confección de normas de prevención de accidentes de trabajo y enfer-

medades profesionales y efectuará la información y el estudio que le corresponda sobre los accidentes ocurridos.

Cuando se produzca un accidente de trabajo grave, el Servicio Médico junto con el de Seguridad e Higiene, participará en el estudio de tal accidente, precisando sus causas y proponiendo conjuntamente las medidas a adoptar para evitar su repetición.

Artículo 61. Memoria anual.

El Servicio Médico redactará durante el primer trimestre de cada año una Memoria de sus actividades del año anterior.

Artículo 62. Elementos de protección y ropa de trabajo.

La Dirección de la empresa proporcionará a los trabajadores los elementos de protección que juzgue necesarios y cuyo uso será obligatorio. El incumplimiento de esta obligación se considerará imprudencia en acto de servicio y constituirá, por sí mismo, una falta grave. El Servicio de Seguridad deberá dar la conformidad a los tipos de prendas puestos a disposición de los trabajadores, quienes vendrán obligados al buen uso y conservación de estos elementos de protección, los cuales no podrán ser usados fuera de la empresa.

La duración y normas para la reposición de estos elementos serán fijados por acuerdo del Comité de Seguridad.

Artículo 63. Obligaciones de los mandos en materia de seguridad e higiene.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la empresa tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la normativa legal existente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviera establecido en la empresa en esta materia.
2. Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior sobre los riesgos inherentes al trabajo que deba de realizar, especialmente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.
3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en los que se advierta peligro inminente de accidente, o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
4. Impedir y evitar los riesgos que puedan ocasionar aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.
5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la empresa y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 64. Obligaciones de los trabajadores en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

Incumbe a todos los trabajadores que lo hagan en el centro de trabajo la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos legales en la materia, así como las órdenes e instrucciones que, a tales efectos, les sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, están obligados a:

- A) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo que les sean facilitadas por la empresa u otros organismos que proponga.
- B) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- C) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier taller o puesto de trabajo.
- D) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas, o de molestias, a sus compañeros de trabajo.
- E) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.
- F) No introducir bebidas alcohólicas en cantidad superior a lo especificado en el artículo 70.12 de este Convenio Colectivo, u otras sustancias

no autorizadas, en el centro de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

G) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

Artículo 65. Prohibiciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo.

Está prohibido, expresamente, a todo trabajador:

- a) Manejar máquinas, instalaciones o herramientas ajenas a su cometido.
- b) Circular por pasillos, escaleras, subterráneos y otras zonas en las que esté prohibido el paso.
- c) Fumar en locales, secciones y lugares en los que exista prohibición expresa para ello.
- d) Comer, beber o introducir alimentos o bebidas en los locales de trabajo en los que represente peligro de intoxicación para el trabajador o produzcan posibles riesgos de contaminación.
- e) Arrojar papeles, trapos u objetos de cualquier clase fuera de los recipientes destinados a estos fines.
- f) Depositar materiales de cualquier clase en los pasillos de circulación, con posible riesgo de accidente para sí o para otros.
- g) Montar o descender de los vehículos en marcha, o utilizar, para su transporte personal, los vehículos de uso industrial sin haber sido debidamente autorizado.
- h) Aproximarse o permanecer en zonas peligrosas ajenas a su cometido, las cuales deberán estar debidamente señalizadas.
- i) Manipular o tratar de reparar su propia instalación o máquina de trabajo sin estar autorizado para ello.
- j) Tocar con las manos o por medio de otros elementos los órganos de las máquinas en movimiento, ni limpiarlas, engrasarlas o efectuar reparaciones en tanto no se hallen paradas.

Artículo 66. Partes de accidente.

Todo trabajador que sufra un accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo que realice para la empresa, está obligado a dar cuenta inmediata a su Jefe directo, por leve que fuera la lesión, indicándole todas las circunstancias que concurrieron, así como el nombre de los testigos que presenciaron el hecho y cuantos detalles se considerasen necesarios para poder tomar las medidas oportunas de prevención.

El mando le facilitará el boletín de asistencia médica, con el cual se presentará sin pérdida de tiempo en el botiquín de fábrica para ser atendido debidamente, decidiendo el Servicio Médico si procede o no la baja.

El hecho de no dar cuenta inmediata a su Jefe del accidente sufrido podrá determinar que la Dirección de la empresa no lo considere como ocurrido en el trabajo.

El Servicio Médico solicitará el boletín extendido por el mando para toda asistencia que realice.

Las normas de este artículo quedarán supeditadas a que la naturaleza de la lesión que sufra el trabajador accidentado permita el cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el mismo.

Artículo 67. Accidentes -in itinere-.

Para que puedan considerarse accidentes de trabajo indemnizables los sufridos por los trabajadores al venir de sus domicilios o al regresar a los mismos una vez finalizada la jornada, es preciso que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la causa directa del viaje sea la de dirigirse desde su domicilio hasta el lugar del trabajo o regresar del mismo hacia su domicilio.
- b) Que el viaje de ida se realice con una razonable anticipación a la hora de entrada al trabajo y el de regreso poco tiempo después de terminada la jornada y no se interrumpa por motivos personales o particulares.
- c) Que el camino que se recorra sea el habitual y más adecuado entre su domicilio y la empresa.
- f) Que el vehículo utilizado esté en buenas condiciones de conservación y se emplee correctamente, quedando expresamente prohibido el transporte de otras personas en vehículos en los que exista prohibición para hacerlo.
- e) Que cuando no existan testigos presenciales del accidente, el productor lesionado se presente inmediatamente en el botiquín de la fábrica

para ser reconocido y, de no permitírsele las lesiones, comunique su familia inmediatamente al botiquín el accidente sufrido.

f) De todo accidente en camino se instruirá un expediente por la empresa en el cual el trabajador lesionado deberá probar suficientemente las circunstancias en las que ocurrió, mediante declaración propia y las demás pruebas testificales que considere oportunas.

Artículo 68. *Potestad disciplinaria de la Dirección en materia de seguridad.*

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento legalmente establecido, la Dirección de la empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité o Inspector de Seguridad, en su caso, a los trabajadores que prestando servicios en la empresa infrinjan los preceptos generales de seguridad e higiene en el trabajo o incumplan las instrucciones que al efecto les sean dadas por sus superiores.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurran, siendo de aplicación para la calificación y sanción de las mismas lo expuesto en los artículos anteriores respecto a obligaciones de mandos y trabajadores y prohibiciones en materia de seguridad e higiene, así como lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el capítulo VII del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 69. *Faltas.*

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

La graduación de las faltas y sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 70. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, así como salir de la fábrica o departamento antes de la hora marcada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación o limpieza del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones dieran lugar a escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
10. Trasladarse de una Sección a otra sin autorización; o lavarse o cambiarse de ropa o de calzado antes del término de la jornada y hacer tertulias durante la misma.
11. Introducir en la fábrica toda clase de armas.
12. Introducir en la fábrica más de un cuarto de litro de bebidas alcohólicas por persona y jornada para su uso durante la comida o bocadillo.
13. Dedicarse por breve tiempo a la lectura de periódicos o libros ajenos al servicio.
14. En general, todos los actos leves de ligereza, imprudencia, indisciplina o naturaleza análoga.

Artículo 71. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
 2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa.
 3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
 4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de la maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Se entenderá esta desobediencia como falta muy grave cuando concurra la circunstancia de ser más de un trabajador los que se nieguen al cumplimiento de las órdenes recibidas, cualesquiera que sean las causas que lo motiven.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio.
 7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, enseres y otros útiles de la empresa.
 8. La embriaguez durante el trabajo.
 9. Dormitar en la fábrica en cualquier circunstancia y aunque hubiese sido terminado el trabajo encomendado al trabajador.
 10. Ausentarse del puesto de trabajo sin esperar a su relevo y sin cumplir los requisitos establecidos en el artículo 32 de este Convenio Colectivo para los servicios continuos.
 11. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de la trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
 12. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia, indisciplina o naturaleza análoga.

Artículo 72. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o 20 en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona.
17. La comisión de actos inmorales o deshonestos estando de servicio.
18. Recibir propinas, gratificaciones o comisiones de personal ajeno a la empresa.
19. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
20. Modificar por cuenta propia o retirar sin autorización las prendas o dispositivos de protección.
21. Simular un accidente de trabajo para hacer pasar como tales las lesiones originadas en circunstancias o trabajos ajenos a la empresa.
22. Las derivadas de lo previsto en los números 4 y 6 del artículo anterior.
23. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 73. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

- b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otro centro de trabajo de la empresa, sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 74. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como falta muy grave, y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado podrá ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa o trasladarlo por escrito a la Dirección de Personal, quienes se encargarán de tramitar la queja por el procedimiento que corresponda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del Comité de Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Comité de Empresa o las Centrales Sindicales representativas podrán ejercitar las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

Artículo 75. Normas de procedimiento.

- a) Principios generales: Corresponde a la Dirección de la empresa la gestión, con conocimiento del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si procediera, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

- b) Tramitación: Se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la legislación vigente.

- c) Prescripción de faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

- d) Anotación y cancelación: La empresa anotará en el expediente personal de sus trabajadores las sanciones impuestas que, en todo caso, se considerarán anuladas, tratándose de faltas leves, si transcurriese un

año sin haber reincidido en nuevas faltas. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

CAPITULO VIII

Ingresos y ceses de personal, plantillas, clasificación profesional, ascensos y formación continuada de los trabajadores

Artículo 76. Ingresos.

Todo el personal que ingrese en la empresa será sometido a las oportunas pruebas de aptitud por el Servicio de Personal, no siendo necesario en ningún caso el concurso-oposición.

Artículo 77. Período de prueba.

Los ingresos en la empresa se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones, Especialistas y Subalternos: Un mes.
- Oficiales o personal técnico de Formación Profesional: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Artículo 78. Ceses de personal.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Peones, Especialistas y Subalternos: Quince días.
- Oficiales o personal de Formación Profesional: Quince días.
- Administrativos: Quince días.
- Técnicos no titulados: Un mes.
- Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 79. Determinación de plantillas.

La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad en la empresa será una consecuencia de los estudios de la organización práctica del trabajo llevados a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma.

En consecuencia, la Dirección podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Toda reducción de plantillas que suponga despido de personal se regulará según lo determinado por las disposiciones legales en vigor.

Artículo 80. Información a los trabajadores.

Para la debida información a los trabajadores se facilitará, a los titulares de los puestos de trabajo, la siguiente documentación:

- a) Descripción del puesto y sus funciones, al objeto de que conozcan el alcance de sus obligaciones.
- b) La puntuación y escalón de calificación del puesto.

- c) La plantilla de personal para el puesto de trabajo.
 d) La modalidad de jornada de trabajo y cualquier otra particularidad que pueda considerarse específica del puesto.

Artículo 81. Información de los trabajadores.

Todo el personal de la empresa estará obligado a facilitar a la Dirección los datos que sobre su situación personal y familiar se le soliciten periódicamente y, en todo caso, a comunicar a la Sección de Personal los cambios de domicilio y las alteraciones experimentadas en su familia.

Artículo 82. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades de la empresa, se clasificará en atención a la función profesional que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Grupo profesional de personal valorado, en el que se comprenden las categorías de:

- Peones.
- Especialistas.
- Subalternos.
- Profesionales siderúrgicos.

Grupo II. Grupo profesional del personal valorado en el que se comprenden las categorías de:

- Profesionales de oficio.
- Personal técnico de Formación Profesional.
- Administrativos.
- Técnicos de Taller, de Organización y de Laboratorio.

Grupo III. Grupo profesional del personal no valorado, en el que se comprenden las categorías de:

- Jefes Administrativos, de Taller, de Laboratorio y de Organización y Delineantes proyectistas.
- Titulados de grado medio o superior, o personal equiparado, reconocidos como tales por la Dirección.

Artículo 83. Régimen de ascensos.

La cobertura de puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa en razón de sus facultades organizativas y teniendo en cuenta la formación, méritos y capacitación estimada del trabajador.

Los puestos incluidos en esta norma de actuación serán los siguientes:

- Personal técnico titulado o equiparado a los mismos.
- Jefes Administrativos, de Organización y de Laboratorio.
- Jefes de Taller, Maestros de Taller, Contra maestros y Encargados.
- Delineantes proyectistas con mando sobre técnicos de Oficina.

En cuanto a los ascensos de categoría propiamente dichos, se aplicarán las siguientes reglas:

Para los ascensos de categoría dentro del grupo de personal no valorado, es decir, para los pasos de Jefes Administrativos, de Organización y de Laboratorio de segunda a Jefes de primera, será la Dirección la que determine el momento del ascenso en razón de las funciones, méritos, capacitación y antigüedad de los trabajadores en la primera de las categorías.

Este mismo sistema se aplicará para los Técnicos de Taller valorados en su paso de las categorías de Encargado y Maestro de segunda a las de Contra maestre y Maestro de Taller.

Los Oficiales Administrativos, Técnicos de Organización, de Oficina y de Laboratorio de segunda, pasarán automáticamente a primera a los cinco años de realizar las funciones de los puestos y categorías anteriores, exceptuado cuando, por sanción, tuviesen impedido el ascenso.

Artículo 84. Clasificación de Oficiales.

Para los Oficiales de cualquier especialidad, procedentes de las diferentes ramas de la Formación Profesional, se establecen los siguientes niveles ligados a la valoración de las funciones a desempeñar y en razón de la experiencia:

Nivel «C», que se adquiere al llevar un año en puesto de Oficial.

Nivel «B», para lo que es necesario llevar dos años como Oficial de nivel «C».

Nivel «A», al que se llega después de permanecer dos años en el nivel «B».

Al alcanzar el nivel «B» se les asignará la categoría de Oficiales de segunda y al llegar al nivel «A» la categoría de Oficiales de primera.

En ningún caso se podrán alcanzar niveles superiores sin haber permanecido el tiempo establecido en cada uno de los niveles anteriores.

Siderúrgicos, estarán equiparados a todos los efectos a los Especialistas, si bien en caso de traslado se considerará que han consolidado la categoría adquirida.

Artículo 86. Formación continuada de los trabajadores.

La Dirección, consciente de la necesidad de que los trabajadores reciban la formación que les permita:

Desempeñar lo más adecuadamente posible las funciones de su puesto de trabajo.

Estar al día en el conocimiento y utilización de las mejores técnicas que se establezcan dentro del área de su puesto de trabajo o profesión.

Alcanzar la preparación suficiente para posibles procesos de reciclaje, polyvalencia o ascensos.

Establecerá una serie de cursos de formación a impartir fundamentalmente fuera de las horas de trabajo y en los períodos de octubre a junio. El Comité de Empresa participará en la definición y planificación de estos cursos, informando a la Dirección sobre las materias que considere más necesarias impartir para la adecuada formación de los trabajadores.

La asistencia a los cursos será voluntaria para los que se planifiquen fuera de las horas de trabajo y se retribuirán con 1.150 pesetas por hora asistida, durante la vigencia de este Convenio.

En caso de cursos de formación planificados dentro de las horas de trabajo, la asistencia será obligatoria para el personal al que, en cada caso, vaya dirigido el curso.

Cuando se soliciten subvenciones procedentes de fondos públicos, destinados a la formación de los trabajadores, el Comité de Empresa participará en el establecimiento de los planes de formación a los que vayan dirigidos y en el control del gasto realizado.

CAPITULO X

Acuerdos varios

Artículo 90. Complementos de incapacidad temporal y seguro de vida.

La empresa complementará las prestaciones en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100 por 100, de forma que el trabajador perciba lo mismo que hubiese percibido de haber trabajado durante el período de baja por esta causa.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa destinará anualmente la cantidad de 7.239.032 pesetas al sufragio de los siguientes compromisos:

a) Concertación de un seguro para todo el personal de plantilla que, durante las veinticuatro horas de cada día, cubra los riesgos de muerte por accidente o secuelas derivadas del mismo, fundamentalmente las incapacidades permanente total, absoluta y gran invalidez.

b) Complementos de las bajas por incapacidad temporal, derivadas de enfermedad o accidente no laboral, con aplicación de las siguientes reglas:

A este capítulo se destinará, como máximo, la cantidad que resulte de deducir de las 7.239.032 pesetas, el coste de la concertación del seguro indicado en el apartado a).

Se podrán complementar, solamente, las horas de cada período de baja dejadas de trabajar, deduciendo, en cada uno de ellos, las 40 primeras.

Habrà derecho al complemento por IT si el índice anual de absentismo por enfermedad y accidente no laboral no sobrepasa el 3 por 100. Para los años 1996 y 1997 la fórmula de cálculo de este porcentaje será la siguiente:

$$I_n = I_a + \frac{I_c - I_a}{2}$$

Siendo:

I_n = Índice para el nuevo año.

I_a = El índice del año anterior fijado en el Convenio.

I_c = El realmente obtenido en el año anterior.

(A efectos de cálculo no se considerará para I_c valores inferiores a 1,5 ni superiores a 4,5.)

En el caso de que se den estas circunstancias y proceda el abono de complementos, se valorarán las ausencias de cada trabajador a comple-

mentar como si de vacaciones se tratase, prorrateándose la cantidad disponible entre los montantes individuales.

El índice de absentismo anual se medirá según la siguiente fórmula:

$$I_a = \frac{\text{Horas de ausencia por enfermedad y accidente no laboral}}{\text{Horas posibles de trabajo de la plantilla} * } \times 100$$

* Incluidas las horas de vacaciones.

Artículo 91. *Auxilio a familiares de fallecidos.*

Se mantiene, con carácter obligatorio para ambas partes, un auxilio en favor de los familiares de los trabajadores en activo que fallezcan sin que les sea de aplicación lo especificado en el apartado b) del artículo 90.

Este auxilio consistirá en la entrega de la cantidad que resulte de una derrama de 1.000 pesetas por trabajador en activo, cuya cantidad será aumentada por la empresa en la misma cuantía.

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

Se faculta a la Comisión Interpretadora del Convenio para variar la cuantía de la derrama, con el fin de mantener, durante la duración del mismo, la cuantía global aproximada del auxilio como consecuencia de variaciones importantes de la plantilla.

Las normas para la percepción de este auxilio, relativas a la prioridad en dicha percepción, serán las siguientes y por este orden:

1. Cónyuge.
2. Hijos, por partes iguales.
3. Herederos legales en la proporción que corresponda.

Se reconoce plena competencia al Comité de Empresa para alterar el orden anteriormente establecido, cuando las circunstancias lo aconsejen a su criterio.

De no existir ninguno de los parientes antes mencionados, el Comité podrá conceder este auxilio a la persona que por su relación con el fallecido fuera acreedor a ello.

Artículo 92. *Gastos de viaje.*

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos accidentales a poblaciones distintas de la que radica la empresa percibirán, previa justificación, el importe de los gastos originados para su manutención, alojamiento y transporte. Si el transporte se realizase en vehículo propio, previamente autorizado, percibirá en concepto de gastos de locomoción el precio por kilómetro que la empresa tenga establecido al efecto en sus normas de régimen interior.

Artículo 93. *Pensiones.*

Las pensiones procedentes del antiguo Montepío de Nueva Montaña y de la Cooperativa de Forjas de Buelna se retribuirán en el año 1995 según las siguientes cantidades mensuales en catorce pagas al año:

Viudas	39.850 pesetas.
Larga enfermedad	39.850 pesetas.
Huérfanos	35.700 pesetas.

Artículo 94. *Bolsas de vacaciones.*

Durante cada año se sortearán treinta y una bolsas de vacaciones entre los trabajadores para disfrute de sus vacaciones.

Se fija una cuantía de 36.850 pesetas para cada beneficiario, entendiéndose por tal, además del trabajador y del cónyuge, cada uno de los familiares que le acompañen y que estén incluidos como beneficiarios en la cartilla del SOE.

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.

Quedarán eliminados del sorteo el personal que haya disfrutado de estas bolsas de vacaciones en dos años anteriores.

Artículo 95. *Ayudas al estudio.*

Para el curso 1995/1996 se destinará la cantidad de 2.436.000 pesetas para ayudas de estudio, a repartir conforme al Reglamento establecido al efecto.

Artículo 96. *Premios a la permanencia.*

El personal que cumpla veinticinco y cuarenta años de servicio efectivo a la empresa recibirá un obsequio conmemorativo en cada una de las efemérides.

Interpretación del Convenio.

La interpretación de este Convenio 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. En caso de desacuerdo, resolverá la jurisdicción competente.

Disposición transitoria primera.

En cumplimiento de lo establecido por la disposición transitoria primera del II Convenio Colectivo, firmado el 11 de abril de 1995, se han incorporado al texto del citado Convenio los artículos del Reglamento de Régimen Interior que hoy son de aplicación, por lo que dicho Reglamento, que fue aprobado por la Dirección Provincial de Trabajo de Santander por Resolución de fecha 12 de junio de 1971, ha quedado sin efecto, siendo sustituido por el presente texto refundido de ambos, que entrará en vigor, como tal, el 1 de enero de 1996.

La firma y aceptación por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, del nuevo texto del Convenio, con el Reglamento de Régimen Interior incorporado, se ha realizado el 21 de diciembre de 1995, dándose traslado de dicho acuerdo a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cantabria en comunicación de la misma fecha.

Como anexo número 9 se incluye el acta de aprobación del nuevo texto refundido del II Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la empresa se compromete a aplicar a los contratos formativos que se pudiesen efectuar según lo establecido por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, las garantías económicas recogidas en el artículo 25 de este Convenio.

En el caso de tratarse de empleados no valorados se aplicará, como garantía mínima de retribución, el 75 por 100 de las remuneraciones mínimas recogidas en el artículo 25 de este Convenio para cada categoría profesional.

Asimismo, y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa se compromete a realizar directamente la contratación de los trabajadores que eventualmente puedan ser necesarios, excepto en aquellos casos en los que, por las particulares características de la cualificación de la persona o personas que tengan que ser contratadas tendrían mayor viabilidad los realizados mediante otras fórmulas de contratación indirecta.

En este último supuesto el Comité de Empresa será informado previamente.

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 y se considerará prorrogado, en todos sus términos, hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo.

Disposición final segunda.

Las condiciones económicas de este II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada» son, en su conjunto, superiores a las del I Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», que ha quedado sin efecto. Por consi-

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

Disposición final tercera. De la revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) real de cada año 1995, 1996 y 1997 sea superior al inicialmente previsto por el Gobierno para cada uno de ellos, se efectuará una revisión salarial, con efectos desde el 1 de enero del mismo año, en la cuantía de la diferencia entre dichos índices real y previsto, con el tope máximo, para esta diferencia, del 50 por 100 del IPC previsto inicialmente.

Disposición final cuarta. De la actualización de otros valores.

Al llegar el 1 de enero de cada año de los de duración de este Convenio Colectivo, los valores económicos indicados en los artículos 42, 44, 90, 93, 94 y 95 se revalorizarán con el IPC previsto para el año en curso.

En el caso de que el IPC real del año hubiese sido superior al previsto, previamente a esta revalorización, se actualizarán dichos valores económicos con el mismo criterio de máximos expresado en la disposición anterior.

Disposición final quinta.

Este Convenio queda automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre de 1997.

ANEXO 1

Tablas salariales 1995

Escalones obrero/empleado — Pesetas	Salario base — Pesetas	Salario hora — Pesetas	Nocturno Hora 21 — Pesetas	Fijo mes — Pesetas	Pagas extra		Paga beneficios — Pesetas	Plus SDF Hora 54,69 por 100 — Pesetas
					Julio y Navidad — Pesetas	Marzo y octubre — Pesetas		
6	4.826,02	913,64	191,86	146.389	146.389	73.195	146.389	499,67
7	4.928,65	933,07	195,94	149.503	149.503	74.752	149.503	510,30
8	5.018,72	950,12	199,53	152.234	152.234	76.117	152.234	519,62
9	5.108,83	967,18	203,11	154.968	154.968	77.484	154.968	528,95
10	5.208,61	986,07	207,07	157.995	157.995	78.998	157.995	539,28
11	5.307,92	1.004,87	211,02	161.007	161.007	80.504	161.007	549,56
12	5.404,32	1.023,12	214,86	163.931	163.931	81.966	163.991	559,54
13	5.500,45	1.041,32	218,68	166.847	166.847	83.424	166.847	569,50
14	5.600,18	1.060,20	222,64	169.872	169.872	84.936	169.872	579,82
15	5.696,42	1.078,42	226,47	172.791	172.791	86.396	172.791	589,79
16	5.796,31	1.097,33	230,44	175.821	175.821	87.911	175.821	600,13
17	5.932,90	1.123,19	235,87	179.965	179.965	89.983	179.965	614,27
18	6.066,60	1.148,50	241,19	184.020	184.020	92.010	184.020	628,11
19	6.200,45	1.173,84	246,51	188.080	188.080	94.040	188.080	641,97
20	6.333,93	1.199,11	251,81	192.129	192.129	96.065	192.129	655,79
21	6.470,84	1.225,03	257,26	196.282	196.282	98.141	196.282	669,97

ANEXO 2

Quinquenios 1995

Categoría	Valor por quinquenio		
	Día/mes — Pesetas	Fijo mes — Pesetas	Valor hora — Pesetas
Personal obrero			
Peón	131,06	3.975	24,81
Especialista	131,87	4.000	24,97
Oficial de tercera	132,14	4.008	25,02
Oficial de segunda	133,01	4.035	25,18
Oficial de primera	133,89	4.061	25,35
Prof. Sider. de tercera	132,07	4.006	25,00
Prof. Sider. de segunda	132,77	4.027	25,14
Prof. Sider. de primera	133,39	4.046	25,25
Personal subalterno			
Listero	3.991,06	3.991	24,84
Almacenero	3.981,27	3.981	24,78
Chófer motociclo	3.970,26	3.970	24,71
Chófer de turismo	4.011,92	4.012	24,97
Chófer camión y grúas	3.991,06	3.991	24,84
Conductor máquinas automáticas ..	3.991,06	3.991	24,84
Pesador y Basculero	3.959,22	3.959	24,64
Guarda Jurado	3.949,43	3.949	24,58

Categoría	Valor por quinquenio		
	Día/mes — Pesetas	Fijo mes — Pesetas	Valor hora — Pesetas
Vigilante	3.945,77	3.946	24,56
Cabo de Guardas	4.004,55	4.005	24,92
Ordenanza	3.940,85	3.941	24,53
Portero	3.940,85	3.941	24,53
Conserje	3.994,77	3.995	24,86
Dpte. ppal. Economato	3.991,06	3.991	24,84
Dpte. aux. Economato	3.949,43	3.949	24,58
Telefonista	3.949,43	3.949	24,58
Personal administrativo			
Jefe de primera	4.258,23	4.258	26,50
Jefe de segunda	4.195,68	4.196	26,11
Oficial de primera	4.111,20	4.111	25,59
Oficial de segunda	4.053,54	4.054	25,23
Auxiliar	3.983,72	3.984	24,79
Viajante	4.111,20	4.111	25,59
Personal técnico no titulado			
Jefe de Taller	4.252,07	4.252	26,47
Maestro de Taller	4.127,11	4.127	25,69
Maestro de segunda	4.106,26	4.106	25,56
Contramaestre	4.127,11	4.127	25,69
Encargado	4.045,00	4.045	25,18

Categoría	Valor por quinquenio		
	Día/mes - Pesetas	Fijo mes - Pesetas	Valor hora - Pesetas
Capataz Especialistas	4.000,88	4.001	24,90
Capataz Peones	3.981,27	3.981	24,78
<i>Técnicos de oficina</i>			
Delineante Proyectista	4.214,11	4.214	26,23
Delineante de primera	4.111,20	4.111	25,59
Delineante de segunda	4.053,54	4.054	25,23
Reproductor fotográfico	3.983,72	3.984	24,79
Calcador	3.983,72	3.984	24,79
Archivero	4.053,54	4.054	25,23
Auxiliar	3.983,72	3.984	24,79
Repro. y Archivero pl.	3.940,85	3.941	24,53
<i>Técnicos de organización</i>			
Jefe de primera	4.214,11	4.214	26,23
Jefe de segunda	4.195,68	4.196	26,11
Téc. Organización de primera	4.111,20	4.111	25,59
Téc. Organización de segunda	4.053,54	4.054	25,23
Auxiliar de Organización	4.020,49	4.020	25,02
<i>Técnicos de laboratorio</i>			
Jefe de primera	4.286,39	4.286	26,68
Jefe de segunda	4.188,36	4.188	26,07
Analista de primera	4.091,58	4.092	25,47
Analista de segunda	4.020,49	4.020	25,02
Auxiliar	3.983,72	3.984	24,79
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingeniero y Licenciado	4.493,49	4.493	27,97
Perito y Aparejador	4.444,49	4.444	27,66
Ayudante Ingeniero	4.356,28	4.356	27,11
Profesor de Enseñanza	4.111,20	4.111	25,59
Maestro industrial	4.171,19	4.171	25,96
Graduado social	4.252,09	4.252	26,47
ATS	4.444,49	4.444	27,66

ANEXO 3

**Salarios del personal obrero y sueldos de empleados valorados
para el cálculo de las horas extraordinarias. Año 1995**

Escalón	Salario/día - Pesetas	Sueldo/mes - Pesetas
6	3.351	101.647
7	3.424	103.861
8	3.500	106.167
9	3.570	108.290
10	3.643	110.504
11	3.719	112.810
12	3.793	115.054
13	3.872	117.451
14	3.950	119.817
15	4.022	122.001
16	4.099	124.336
17	4.203	127.491
18	4.308	130.676
19	4.413	133.861
20	4.518	137.046
21	4.621	140.170

ANEXO 4

**Departamentos y secciones a efectos de reducción de plantillas
y cambios de puestos**

Personal obrero

Departamento número 1. Acería: Fabricación de palancón.

Las secciones son:

1.1 En horno eléctrico:

Primer Hornero.
Segundo Hornero.
Operador cabina hornos.
Carros de cestas y aguas.
Horno cuchara.
Polivalentes hornos y grúas.

1.2 En colada continua:

Primer Colador.
Colador y Vigilante de líneas.
Operador cabina co. co.
Polivalente colada y cucharas.

1.3 En cucharas y refractarios:

Cucharero.

1.4 En materias:

Operario aditivos.
Operario de almacén.

1.5 En grúas:

Grúas p. chatarra.
Grúas n. hornos.
Grúas n. distribución.
Grúas n. colada continua.

Departamento número 2: Acería: Mantenimiento.

2.1 En mantenimiento: Acería:

Electricista electrónico.
Electricista.
Ajustador.
Ayudante reparaciones.
Calderero-Soldador-Sopletero.
Automatista-Instrumentista.
Engrasador y varios.

Departamento número 3. Tren de laminación: Fabricación de alambrón.

Las secciones son:

3.1 En fabricación tren alambrón:

CMC.
Hornero.
Desbastador Demag.
Finidor.
Desbastador Morgan, Desbastador segundo.
Operario zona de rollos.
Carro transferencia.
Operario prensas de rollos.
Operario polivalente y grúas.
Operario almacén de barras.

3.2 En muelle marítimo:

Operario muelle.

3.3 En almacén:

Movimiento de almacén.

Departamento número 4. Tren de laminación: Mantenimiento.

4.1 En conservación tren alambrón:

Electricista electrónico.
Electricista.
Ajustador.

Ajustador sistema lubricación.
Automatista-Instrumentista.

4.2 En taller g. herramental:

Ajustador herramental.
Rectificador.
Tornero.

Departamento número 5. Dirección técnica.

Las secciones son:

5.1 En control de calidad de palancón:

Primer operario control de calidad.
Operario control de calidad.
Operario grúa parque de barras.

5.2 En laboratorio metalográfico:

Preparación de probetas y varios.

5.3 En control de calidad de alambón:

Preparación de muestras.
Control de defectos.
Control superficial y dimensional.
Toma de muestras.

Departamento número 6. Logística y expediciones.

6.1 Personal evacuación de rollo.
6.2 Personal carga de camiones.

Personal empleado valorado y subalterno

Departamento número 7. Técnicos de Taller.

7.1 Tren de alambón, programación y muelle marítimo.
7.2 Mantenimiento tren alambón.
7.3 Mantenimiento acería.
7.4 Hornos, colada y parques y almacenes.
7.5 Parques, almacenes y expediciones de logística.

Departamento número 8. Técnicos de laboratorio y control de calidad.

8.1 Laboratorio acería.
8.2 Laboratorio tren laminación.

Departamento número 9. Técnicos de organización.

9.1 Técnicos en fábrica.
9.2 Técnicos en oficinas generales.

Departamento número 10. Personal administrativo.

10.1 Administrativos en fábrica.
10.2 Administrativos en oficinas generales.

Departamento número 11. Resto de empleados y subalternos.

ANEXO 5

Año	Inicial	Producti- vidad - Porcentaje	Revisión (1)	Final
1995	C94 (P95 - 0,5)	0,8	R95-P95	C94 (R95 + 0,3) = C95
1996	C95 * P96	0,5	R96-P96	C95 (R96 + 0,5) = C96
1997	C96 (P97 + 0,5)	0,5	R97-P97	C96 (R97 + 1,0) = C97

(1) Esta fórmula estará sujeta a lo establecido en la disposición final tercera.

Siendo:

C94: El salario consolidado en 1994 para el comienzo de 1995.

C95, C96, C97: Los salarios consolidados a 31 de diciembre de cada año.

P95, P96, P97: Los IPC inicialmente previstos por el Gobierno para cada año.

R95, R96, R97: Los IPC reales alcanzados a nivel nacional en cada año, que serán de aplicación cuando sean superiores a los previstos. Caso contrario, en la fórmula de la consolidación se aplicará el IPC previsto en lugar del real.

ANEXO 6.1.1

CALENDARIO DE TRABAJO PARA REGIMEN DE 5 TURNOS

- AÑO 1.995 -

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE
1	NV T	N MT	T NM	■ ■ ■ M	MT N	VNMT	VNHT	T VNM	M TVN	NM T	TN M	TN M
2	N MT	TN M	T NM	■ ■ ■ M	MT N	VNMT	VNHT	T VNM	M T N	NM T	TN M	TN M
3	N M T	TN M	T NM	■ ■ ■ M	M TN	VNM T	TVNM	T VNM	M T N	N MTV	T NM	T NM
4	N M T	T NM	T NM	M TM	M TN	VNM T	TVNM	M T N	M TVN	N MTV	T NM	MT N
5	NM T	T NM	T NM	M T M	NM T	VN MT	TVN M	M T N	NMTV	NMTV	T NM	MT N
6	N MT	T NM	T NM	MT M	N MT	VN MT	T N M	M TV N	NMTV	NMTV	TN M	M TN
7	N MT	TN M	MT M	MT M	N MT	NMT	T NM	M TV N	NM VT	TNM V	TN M	M TN
8	TN M	TN M	MT M	M TN	N M T	NMT	TV NM	M VTN	NM VT	TNM V	T NM	M TN
9	TN M	T NM	M TM	M TN	N M T	VTNM	VTNM	M VTN	N MVT	TN M	MT N	MT N
10	T NM	MT M	M TM	NM T	NM T	VTNM	VTNM	M VTN	N M T	TN M	MT N	MT N
11	T NM	MT M	M T M	N MT	N MT	VTN M	MVTN	MVTN	NM T	T NMV	M TN	M TN
12	T NM	M TN	MT M	N MT	N MT	VTN M	MVTN	NM T	NMVT	T NMV	M TN	M TN
13	TN M	M TN	MT M	N M T	TN M	VTN M	MVT N	NM T	TNMV	TNMV	M T N	NM T
14	TN M	M TN	M TN	M M T	TN M	VTN M	M T N	NMVT	TNMV	TNMV	MT N	M MT
15	T NM	MT M	M TN	NM T	T NM	TNM	M TN	NMVT	TN VM	MTN V	MT N	M MT
16	MT N	MT M	NM T	N MT	T NM	TNM	MV TN	N VHT	TN VM	MTN V	M TN	N M T
17	MT N	M TN	N MT	N MT	T NM	VHTN	VHTN	N VHT	T NVH	MT N	M TN	N M T
18	M TN	M TN	N MT	TN M	TN M	VHTN	VHTN	NVHT	T N M	MT N	NM T	NM T
19	M TN	NM T	N M T	TN M	T NM	VHT N	NVHT	NVHT	TN M	N TNV	N MT	N MT
20	M T N	N MT	N M T	T NM	T NM	VHT N	NVHT	TN M	TNVH	M TNV	N MT	N MT
21	MT M	N MT	NM T	T NM	MT N	VH TN	MVH T	TN M	MTNV	MTNV	N M T	TN M
22	MT M	N M T	N MT	T NM	M TN	VH TN	N M T	TN M	MTNV	MTNV	N M T	TN M
23	M TN	N M T	N MT	TN M	M TN	MTN	N MT	TNV M	MT VN	NMT V	NM T	T NM
24	M TN	NM T	TN M	TN M	M T N	MTN	NV MT	T VNM	MT VN	NM T	N MT	V V M
25	NM T	N MT	TN M	T NM	M T N	VNMT	VNHT	T VNM	M TNV	NM T	N MT	T N V
26	N MT	M MT	T NM	MT N	MT N	VNMT	VNHT	T VNM	M TNV	N MT	TN M	TN M
27	N MT	TN M	T NM	MT N	MT N	VNM T	TVNM	T NVH	MTNV	N MT	TN M	TN M
28	N M T	TN M	T NM	M TN	M TN	VNM T	TVNM	M TNV	MTNV	N M T	T NM	T NM
29	N M T		TN M	M TN	M TN	VN MT	TNV M	MTNV	NMT V	NM T	T NM	T NM
30	N M T		TN M	M T N	N MT	NV MT	TNV M	MT VN	NMT V	NM T	T NM	MT N
31	N MT		T NM	N MT			T VNM	MT VN		N MT		M VV

TURNOS: A - B - C - D - E

M = Mañana, horario de 6 a 14 horas.

T = Tarde, horario de 14 a 22 horas

N = Noche, horario de 22 a 6 horas

V = Vacación

Descanso = En blanco

HORAS/AÑO.-

A.- 1.744

B.- 1.744

C.- 1.744

D.- 1.736

E.- 1.744

DIAS	ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL					MAYO					JUNIO					JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E					
1	V	T	N	N	MT	N	MT	T	M	M	MT	N	N	MT	V	V	N	MT	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																				
2	MT	N	N	M	T	N	MT	T	M	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
3	M	T	N	N	M	T	T	N	M	T	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																					
4	M	T	N	N	M	T	T	N	M	T	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																					
5	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
6	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
7	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
8	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
9	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
10	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
11	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
12	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
13	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
14	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
15	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
16	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
17	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
18	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
19	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
20	T	N	M	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
21	MT	N	N	M	T	N	MT	T	M	M	MT	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
22	MT	N	N	M	T	N	MT	T	M	M	MT	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
23	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
24	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
25	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
26	MT	N	N	M	T	N	MT	T	M	M	MT	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
27	MT	N	N	M	T	N	MT	T	M	M	MT	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
28	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
29	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																							
30	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						
31	N	M	T	N	N	M	T	T	N	M	M	T	N	N	MT	V	V	N	MT	T	V	N	M	M	T	N	N	M	T	T	N	M	N	M	T	T	N	M																						

TURNOS: A - B - C - D - E

M = Mañana, horario de 6 a 14 horas.

T = Tarde, horario de 14 a 22 horas

N = Noche, horario de 22 a 6 horas

V = Vacación

Descanso = En blanco

HORAS/AÑO. -

A. - 1.752

B. - 1.744

C. - 1.744

D. - 1.752

E. - 1.744

ANEXO 6.1.3

CALENDARIO DE TRABAJO PARA REGIMEN DE 5 TURNOS

- AÑO 1.997 -

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE	ABCDE
1	T NV	MT N	NM T	M MT	T N M	MT VN	NMT V	VNMT	TVNM	T NM	M TN	N M T
2	MT N	M TN	N MT	M MT	T N M	MT VN	NMT V	VNMT	T NM	T NM	M TN	N M T
3	M TN	M TN	N MT	TN M	TN M	M TVN	NM TV	VNM T	T N M	MTVN	NM T	N M T
4	M TN	NM T	M M T	TN M	TN M	M TVN	NM TV	N MT	TVN M	MTVN	N MT	N M T
5	M T N	N MT	M M T	T NM	T NM	M TVN	N MTV	N MT	TV NM	MTV N	N MT	N MT
6	MT N	N MT	NM T	T N M	MT N	M TVN	N MT	V NMT	TV NM	MTV N	N M T	TN M
7	MT N	N M T	N MT	T N M	MT N	NMT	NMT	V NMT	V TNM	M VTN	N M T	TN M
8	M TN	N M T	N MT	TN M	M TN	NMT	NMTV	V TNM	V TNM	M VTN	N M T	T NM
9	M TN	NM T	TN M	TN M	M TN	NM VT	TNM V	V TNM	M VTN	M TN	N MT	T N M
10	NM T	N MT	TN M	T NM	M T N	NM VT	TNM V	V TN M	M TN	M TN	N MT	T N M
11	N MT	N MT	T NM	MT N	MT N	N MVT	TN MV	V TN M	M T N	NMVT	TN M	T N M
12	N MT	TN M	T N M	MT N	MT N	N MVT	TN MV	T NM	MVT N	NMVT	TN M	T N M
13	N M T	TN M	T N M	M TN	M TN	NMVT	T NMV	T NM	MV TN	NMVT	T NM	T NM
14	N M T	T NM	TN M	M TN	M TN	NMVT	T NM	V TNM	MV TN	NMVT	T N M	MT N
15	NM T	T N M	TN M	M T N	NM T	TNM	TNM	V TNM	M TN	N VMT	T N M	MT N
16	N MT	T N M	T NM	MT N	N MT	TNM	TNMV	VMTN	V MTN	N VMT	TN M	M TN
17	N MT	TN M	MT N	MT N	N MT	TN VM	MTN V	VMTN	NMVT	N MT	TN M	M TN
18	TN M	TN M	MT N	M TN	N M T	TN VM	MTN V	VMT N	N MT	N MT	T NM	M T N
19	TN M	T NM	M TN	M TN	NM T	T NVM	MT NV	VMT N	N M T	TNV M	MT N	MT N
20	T NM	MT N	M TN	NM T	NM T	T NVM	MT NV	M TN	NVM T	TNV M	MT N	MT N
21	T N M	MT N	M T N	N MT	N MT	TNV M	M TNV	M TN	MV MT	TNV M	M TN	M TN
22	T N M	M TN	MT N	N MT	TN M	TNV M	M TN	M TN	MV MT	TNV M	M TN	M TN
23	TN M	M TN	MT N	N M T	TN M	MTN	MTN	V MTN	VNMT	T VNM	M T N	NM T
24	TN M	M T N	M TN	N M T	T NM	MTN	MTNV	VNMT	VNMT	TNM	MT N	V MV
25	T NM	MT N	M TN	NM T	T NM	MT VN	NMT V	VNMT	TNV M	TNM	MT N	N VT
26	MT N	MT N	NM T	N MT	T N M	MT VN	NMT V	VNM T	TNV M	MT N	M TN	N M T
27	MT N	M TN	N MT	N MT	T N M	M TVN	NM TV	NVM T	TNV M	MT N	M TN	N M T
28	M TN	M TN	N MT	TN M	TN M	M TVN	NM TV	NV MT	TNV M	M TN	NM T	NM T
29	M TN		N M T	TN M	TN M	M TVN	V MTN	NV MT	T VNM	M T N	N MT	NM T
30	M T N		N M T	T NM	MT N	MTNV	V MTN	VNMT	T VNM	MT N	N MT	N MT
31	MT N		NM T		MT N		VNMT	VNMT		MT N		V V M

TURNOS: A - B - C - D - E

M = Mañana, horario de 6 a 14 horas.

T = Tarde, horario de 14 a 22 horas

V = Vacación

Descanso = En blanco

HORAS/AÑO.-

A.- 1.736

B.- 1.744

C.- 1.744

ANEXO 6.2.1

CALENDARIO DE TRABAJO PARA REGIMEN DE 3 TURNOS A RELEVOS DE MAÑANA Y TARDE (H, I, J) - AÑO 1.995 -

DIAS	ENERO			FEBRER			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SETIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE				
	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I	J	H	I
1		T		M	T		T	M		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T						
2	T		M	M	T		T	M		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T						
3	T		M	M	T		T	M		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T						
4	T		M		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
5	T	M			T	M		M	T		T	M		T	M		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
6	T	M			T	M		M	T		T	M		T	M		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
7	T	M			T	M		M	T		T	M		T	M		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
8		M	T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
9		M	T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
10		M	T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
11	M		T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
12	M		T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
13	M		T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
14	M	T			M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
15	M	T			M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
16	M	T			M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
17		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
18		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
19		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
20		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
21		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
22		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
23		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
24		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
25		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
26		M	T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
27		M	T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
28		M	T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
29	M		T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
30	M		T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					
31	M		T		T	M		M	T		T	M		M	T		M	T		M	T		M	T		T	M		T	M		M	T					

TURNOS: H - I - J

M = Mañana, horario de 6 a 14 horas.

T = Tarde, horario de 14 a 22 horas

V = Vacación

Descanso = En blanco

HORAS/AÑO.-

H.- 1.752

I.- 1.736

J.- 1.744

ANEXO 7

Relevo	Años						Totales		
	1995		1996		1997		C. J.	L. D.	Total
	C. J.	L. D.	C. J.	L. D.	C. J.	L. D.			
A	1	1	2	1	—	1	3	3	6
B	1	1	1	1	1	1	3	3	6
C	1	1	1	1	1	1	3	3	6
D	—	1	2	1	1	1	3	3	6
E	1	1	1	1	1	1	3	3	6
H	3	1	1	1	3	1	7	3	10
I	—	1	3	1	1	1	4	3	7
J	1	1	2	1	—	1	3	3	6

C. J. = Compensación jornada.
L. D. = Libre disposición.

ANEXO 8

Reglamento de permisos retribuidos

(Regula lo establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo)

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

	(2) Fallecimiento	(3) Enfermedad grave	(4) Hospitalización con intervención	(5) Hospitalización sin intervención	(6) Intervención sin hospitalización	Matrimonio
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1
Hijo político	2	2	1	1		
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1
Padre político	2	2	1	1		
Hermano	3	2	1	1		1
Hermano político ..	2	2	1			1
Abuelo	2	2				
Abuelo político	2					
Nietos	2	2	1			
Tíos (1)	1					
Concuñados (1)	1					

(1) Concuñado.—Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador.
Tíos.—Se refiere a hermanos del padre o de la madre del trabajador y a los cónyuges de los hermanos del padre o de la madre del trabajador.

(2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento, inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los tíos y concuñados que puede optarse por el día del entierro.

(3) Para poder acogerse a los permisos de esta casilla es imprescindible que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado grave del enfermo, considerándose el permiso desde la fecha del justificante, inclusive.

(4), (5), (6) El permiso se considera desde el día de la intervención, inclusive, o la fecha de la hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. En los casos de hospitalización, la duración del permiso vendrá condicionada por la duración de la misma. Se excluyen de estos permisos los partos y reconocimientos médicos.

Nacimiento de hijo	3 días.
Traslado del domicilio habitual	1 día.
Exámenes de estudios oficiales	Tiempo necesario.

2.º Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los permisos incluidos en el cuadro anterior, correspondientes al primero y segundo grados de parentesco, se ampliarán 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.

3.º Para cualquier variación de estas normas, deberá consultarse al Servicio de Personal antes de llevarlo a efecto.

ANEXO 9

Acta de aprobación del texto refundido del II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada»

Representantes del personal

Don Joaquín Pérez González, Don Arturo Medela García, Don Juan F. Sánchez González, Don Joaquín Cifrián Alonso, Don Francisco Tejido Santos, Don Antonio Velázquez Villacorta, Don Daniel San Miguel del Río,

Representantes de la Dirección

Don José María Pedret Yebra, Don José María Gutiérrez Aja, Don Ramón Adiego Baldor, Siendo las once horas del día 21 de diciembre de 1995, se reúne la Comisión Deliberadora del II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», integrada por los representantes de los trabajadores y de la Dirección relacionados anteriormente adoptándose los siguientes acuerdos:

1.º Se da por cumplida la disposición transitoria primera del II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», que se firmó el día 11 de abril de 1995, al haberse redactado el texto refundido de dicho II Convenio Colectivo y el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, Reglamento que fue aprobado por Resolución de la Delegación de Trabajo de Santander de fecha 12 de junio de 1971.

2.º El citado Reglamento de Régimen Interior permanecerá en vigor hasta el día 31 de diciembre de 1995, quedando sin efecto a partir del 1 de enero de 1996.

3.º Se signa, firma y aprueba el texto refundido del II Convenio Colectivo y del Reglamento de Régimen Interior, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1996, constituyendo a partir de dicha fecha y a todos los efectos el texto definitivo del II Convenio Colectivo de «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», el cual, según la vigencia prevista en el mismo, regulará las relaciones laborales entre la Dirección y los trabajadores de la empresa hasta el 31 de diciembre de 1977 con preferencia a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

Y en prueba de conformidad con lo recogido en la presente acta, se suscribe la misma por los representantes señalados anteriormente, en Nueva Montaña a 21 de diciembre de 1995.

4561 RESOLUCION de 26 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» (número de código: 9001072) de que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 1995, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 26 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «COMERCIAL DE LAMINADOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito, vigencia, duración y prórroga

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a los trabajadores de «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», que presten