

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Dentro del ámbito de sus funciones se faculta a la Comisión Mixta para que durante la vigencia del Convenio Colectivo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 11.2 del presente Convenio, analice y proponga un sistema de valoración objetivo en materia de ascensos.

Disposición transitoria primera.

Con independencia de la entrada en vigor del presente texto normativo desde la fecha de su firma y de la retroacción de sus efectos económicos, los trabajadores del centro de trabajo de Valencia sólo se verán afectados por su contenido normativo y obligacional a partir del 1 de enero de 1999, fecha de finalización de la vigencia del Convenio Sectorial del Comercio Textil en el que, en la actualidad, se encuentran incluidos.

Disposición transitoria segunda.

En relación con la estructura de clasificación profesional de la empresa contenida en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, las partes suscriptoras del mismo estiman necesario constituir una Comisión Técnica Paritaria de Clasificación Profesional integrada por dos miembros de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio, que deberá iniciar los trabajos antes del 1 de septiembre de 1998.

Con el propósito de dotar a la empresa de la clasificación profesional más adecuada a sus necesidades de competitividad, dicha Comisión está facultada para definir y especificar funciones y cometidos que determinen la pertenencia del trabajador al puesto de trabajo que actualmente ostenta la denominación de «piloto», tratando de identificar al máximo los mismos, así como los factores de autonomía, responsabilidad y especialización en pos del objetivo antes reseñado, así como la inserción del mismo en el grupo profesional y nivel retributivo adecuado.

Disposición transitoria tercera.

La adecuación a la nueva estructura salarial establecida en el Convenio se producirá en un plazo máximo de dos meses desde la firma del Convenio, con excepción del centro de Valencia, en el que habrá que estar a lo estipulado en la disposición transitoria primera.

A estos efectos, para alcanzar el nuevo salario base de grupo podrá absorberse de cualquier complemento salarial que no obedeciese a razones de antigüedad o de calidad o natidad en el trabajo.

Producida la adecuación, los excesos sobre el salario base de grupo que existan tendrán el carácter de complemento personal.

11410 *RESOLUCIÓN de 27 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Legasa, Zalain y delegaciones comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Legasa, Zalain y delegaciones comerciales (número Código: 9011672), que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 1997, 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, apartado 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, 27 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ACERALIA TRANSFORMADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA LAS PLANTAS DE LESACA, LEGASA, ZALAIN Y DELEGACIONES COMERCIALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Lesaca, Zalain, Legasa, incluyendo también almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfilado y Construcción, en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Lesaca, Zalain, Legasa, incluyendo también Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfilado y Construcción, con excepción del personal Directivo y los que «previa su libre, voluntaria y expresa aceptación» son considerados por la Dirección de la empresa como personal fuera de Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Salarios año 1997.*

El incremento salarial para el año 1997 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1997 sobre las tablas salariales del año 1996, será del 2 por 100.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 1998, una vez conocido el IPC real del año 1997.

Artículo 5. *Salarios año 1998.*

El incremento salarial para el año 1998 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1998 sobre las tablas salariales del año 1997, será del 90 por 100 del IPC previsto para el año 1998.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 1999, una vez conocido el IPC real del año 1998.

Artículo 6. *Salarios año 1999.*

El incremento salarial para el año 1999 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1999 sobre las tablas salariales del año 1998, será del 90 por 100 del IPC previsto para el año 1999.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 2000, una vez conocido el IPC real del año 1999.

Artículo 7. *Compensaciones y absorciones*

Teniendo en cuenta:

1. Que la estructura salarial vigente es consecuencia de una larga historia de negociación colectiva, en la que se han ido firmando sucesivos Convenios, en los que, en ocasiones, se pactaron incrementos salariales repartidos con diferentes porcentajes, según escalones y categorías, favoreciendo en mayor proporción a los grupos retributivos inferiores.

2. Que en anteriores Convenios, se han realizado absorciones de primas en los sueldos.

3. Que la negociación se realiza con una visión de conjunto de las condiciones que se pactan.

Se acuerda que todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, así como las demás vigentes en la empresa, sean consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que puede estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o paccionada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio, sobre el concepto que se analice (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, antigüedad, etcétera).

Artículo 8. *Saturación individual.*

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

Artículo 9. *Aplicación y cumplimiento.*

1. Las dudas que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la consideración de una Comisión Paritaria de Vigilancia, que estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de la Dirección, debiendo recaer en todo momento la designación en miembros integrantes de las representaciones que firmen el presente Convenio.

2. Entenderá también sobre las cuestiones referentes a tiempos, revisiones de los mismos, primas y valoración de los puestos de trabajo. En estos temas, el modo de funcionamiento de la Comisión será llegar a acuerdos entre sus partes, solicitando el arbitraje de «Roland Berger, Sociedad Anónima».

3. Igualmente, se tratarán en esta Comisión los temas presentados por el Comité de Empresa que hagan referencia a cambios de puesto, traslados y cambios de régimen de trabajo. Tendrán el carácter de tratamiento preferente todos aquellos casos que plantee la Representación Social y cuyo motivo sea problemas de salud. Asimismo, en esta Comisión se tratarán todos los casos de pérdida de capacidad física por enfermedad del modo que se especifica en el artículo del presente Convenio.

Artículo 10. *Garantía personal.*

Los trabajadores podrán optar a que se reconozcan a su favor, las condiciones personales que con carácter global excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 11. *Aportación del personal.*

1. Se concreta fundamentalmente en la aceptación de la posibilidad de reajustar personal de las distintas plantas, secciones, servicios y departamentos, efectuándose traslados cuando las necesidades de la producción o de la organización así lo requieran, en base a un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.

2. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

3. Las discrepancias que pudieran surgir en el período de consultas, en su caso, se debatirán con los representantes de los trabajadores durante un plazo de cinco días. Transcurrido este plazo sin acuerdo en el seno de la empresa se dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que intentará la avenencia durante un período de cinco días.

Artículo 12. *Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que para la empresa puede derivarse de una mayor duración de los contratos. Por ello, ambas partes, para los años 1997, 1998 y 1999 a este respecto, asumen

y aceptan que la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción establecida en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia o Comunidad Autónoma en la que se encuentre el Centro de Trabajo afectado, sea de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 13. *Sistema de medida. Valoración o calificación de puestos de trabajo.*

En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», el sistema de valoración o calificación de los puestos de trabajo es el regulado en el anexo XI.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

1. Duración: La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 37,5 horas semanales de promedio, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

Se permitirá tomar el bocadillo a todo el personal de talleres en quince minutos con tal de que no se paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo. Por todo ello, las tablas salariales incluyen el pago de todos los conceptos retributivos, incluido el bocadillo. El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo.

2. Flexibilidad: Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas que en nuestra empresa pueden constituir un condicionante de la competitividad, se acuerda:

Adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma en los días laborables o trabajando en los días de descanso.

El límite para estas modificaciones de jornada (que no podrán alterar las previsiones legales actualmente vigentes) se establecerá por las necesidades productivas de cada Centro.

El procedimiento será el siguiente:

La prolongación o reducción de la jornada se realizará preferentemente por personal voluntario. En caso de que no hubiera personal voluntario en número suficiente a las necesidades detectadas, los mandos designarán a aquellas personas que por turno les corresponda.

Se establecerá un cómputo anual de horas, de manera que las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral efectiva, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, salvo imposibilidad de efectuarlo al finalizar el primer trimestre del año siguiente y las que queden por trabajar para llegar a la citada jornada puedan ser compensadas por las realizadas durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.

En cualquier caso, el trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual con cuarenta y ocho horas de antelación.

De todas estas incidencias se notificará simultáneamente a la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio, procediéndose a analizar mensualmente con dicha Comisión.

3. Reconsideración: Transcurridos dos años de vigencia del presente Convenio, y a la vista de los resultados obtenidos por la aplicación de estas medidas y la general situación de la empresa, las partes se comprometen a revisar los contenidos de este apartado, tanto en cuanto a la duración de la jornada como a los mecanismos de flexibilidad.

Artículo 15. *Horario de trabajo.*

El horario del personal será el indicado en el anexo XII.

Artículo 16. *Vacaciones.*

16.1. Disfrute de vacaciones: Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, siendo su disfrute continuado, pudiendo disfrutarlas el trabajador desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Se admitirá su fraccionamiento en varios períodos, siendo obligatoriamente uno de ellos de al menos catorce días naturales continuados, y de forma que el total de días laborables no exceda de veintidós días laborables para los regímenes de turno de día y de 2 y 3 turnos y veintitrés días laborables en régimen de correturnos.

16-2. Programación de vacaciones: A principios de año, la empresa con cada trabajador establecerá el programa de vacaciones. En caso de coincidencia o acumulación de personal en los mismos períodos, el criterio a seguir para la aplicación de las vacaciones será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de las vacaciones se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período de vacaciones, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

16-3. Plus de vacaciones: Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de enero hasta el 15 de junio se le abonará un premio de 29.005 pesetas por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional según días disfrutados en este período.

16-4. Paradas programadas de instalaciones: El personal se compromete a planificar el disfrute de sus vacaciones y/o descansos compensatorios, haciéndolos coincidir con las paradas programadas de las instalaciones productivas, salvo las excepciones de carácter mínimo que en cada momento se señalen.

Estas paradas programadas, tendrán las siguientes duraciones máximas:

Laminación, diez días laborables en época estival y cinco días laborables en época de Navidad.

Tubulares: Quince días laborables en época estival.

Servicios centrales: Las correspondientes al área donde están ubicados.

La Dirección de la empresa comunicará a principios de cada año al Comité de Empresa el plan de paradas programadas para ese año, con el fin de que se realicen los correspondientes planes de vacaciones y/o descansos compensatorios, indicados en el apartado 16.2, y anexo XII, punto 4.

Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

Causa	Días naturales
1.º Por matrimonio del trabajador	17
2.º Por nacimiento de hijo	3
Cuando el parto sea con cesárea, se ampliará esta licencia en dos días naturales más, por considerarse como enfermedad grave acreditada del cónyuge.	
3.º Por defunción del cónyuge	7
4.º Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica (excluido el parto)	2
5.º Por enfermedad grave acreditada de padres, hijos, nietos, hermanos, cónyuge, abuelos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos	2
6.º Por defunción de padres, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos	3
7.º Por defunción de abuelos y abuelos políticos	2
8.º Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales	1
9.º Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, primos carnales y hermanos políticos	1
10.º Por traslado del domicilio habitual	1
11.º Por el ejercicio de un deber inexcusable de carácter público	El tiempo indispensable.

Estas licencias se concederán a partir del hecho causante, siendo obligatoria la justificación documental pertinente en cada caso a requerimiento de la empresa.

Nota:

1. En los casos cuarto y quinto con ingreso en clínica y siempre que el hecho suceda en días laborables (según cada régimen de trabajo), la

licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de 4.

2. En los casos cuarto y quinto, este último con ingreso en clínica, se podrá optar mediante notificación escrita:

a) Al disfrute de dos días naturales a partir del hecho causante.

b) Al disfrute de los dos días naturales, mientras dure el ingreso en clínica.

En cualquier caso, el total de días laborables que corresponda disfrutar, siempre se obtendrá por la opción a).

En el caso de elegir la opción b), en el momento en que el enfermo sea dado de alta en la clínica y si queda por disfrutar algún día, se perderá automáticamente este derecho.

3. En el supuesto de que por las causas mencionadas en los apartados segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, el trabajador afectado tuviera que desplazarse de su centro de trabajo habitual, las referidas licencias se ampliarán en hasta un máximo de dos días naturales en función de dicho desplazamiento.

Artículo 18. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia en las condiciones siguientes, debiendo optar obligatoriamente entre:

a) Con reserva de puesto en la empresa: Quienes tengan una antigüedad de cuatro años en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a tres meses ni superior al año, siempre que el número de trabajadores en tal situación no exceda del 3 por 100 de la plantilla de la empresa.

El tiempo que el personal permanezca en situación de excedencia no será computable a ningún efecto y ésta se pedirá al menos con un mes de anticipación.

La concesión por la Dirección de la empresa será obligatoria por una sola vez.

La Dirección de la empresa está obligada a readmitir al personal en esta excedencia, si bien, no es necesario que sea al mismo puesto, garantizándole en todo caso los puntos profesionales que tenía en la fecha de causar la excedencia, así como su categoría profesional.

Asimismo, la Dirección admitirá al personal excedente cuando desee su reincorporación a la empresa sin haber agotado el período de excedencia, en cuyo caso se considerará agotada la totalidad del plazo por el que le fue concedida.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

b) Con derecho a reingreso cuando haya vacantes de igual o similar categoría: Quienes tengan una antigüedad de un año y sin las limitaciones ni demás condiciones señaladas en el apartado a), tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un tiempo no menor a dos años ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación estará supeditada a la existencia en la empresa de plaza vacante en la categoría profesional del peticionario o similar a la suya, que hubiera en ese momento de vencimiento de la excedencia o que se produjera en el futuro y sujeta a las condiciones de la función a desempeñar.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

En ambos casos la excedencia se concede sin derecho a percibir retribución alguna y no podrán utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia sin autorización de la Dirección.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo a los valores establecidos en el anexo III.

Estos valores se han obtenido teniendo en cuenta el precedente desarrollo de la actual estructura salarial.

A los efectos previstos en el artículo 3 de la Orden del 11 de marzo de 1983, sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias, tienen la consideración de horas por fuerza mayor y estructurales las siguientes:

a) Por fuerza mayor: Las motivadas por situaciones, tales como incendio, inundación, caída o hundimiento de una instalación, grave y prolongada avería o de valoración semejante.

b) Estructurales: Aquellas que se realicen como consecuencia de circunstancias como las que se exponen a continuación:

I. Las horas que excediendo de la jornada normal vengan condicionadas por la necesidad de reparar averías o evitar otros daños extraordinarios, fallos de energía eléctrica, etc., que, de no resolverlos, acarrearían perjuicios a la seguridad de las personas, conservación de las instalaciones o al proceso productivo o bien impedirían el trabajo normal de otros equipos o de los otros operarios de la instalación afectada.

II. Aquellas labores que, de no realizarse de inmediato con horas extraordinarias, acarrearían daños a las materias primas o impedirían la disponibilidad de otros productos que afectan al proceso productivo.

III. Las derivadas de trámites oficiales (Aduanas, etc.) con motivo de la exportación de productos que, por sus características (fecha de expedición, etc.), así como su embarque o expedición, requieran prolongar en estas circunstancias la jornada normal de un operario, equipo, etc.

IV. Cuando por motivo de un pedido imprevisto haya de producirse un período punta de producción en un equipo determinado, la Dirección valorará previamente con el Comité de Empresa su clasificación, así como la de los equipos afectados, duración prevista y causas que impiden o no aconsejan utilizar otro tipo de personal para evitar horas extraordinarias.

V. Las motivadas por operaciones anuales de inventarios, balance, etcétera, a realizar en fechas concretas y que, por requerir una especialización, conocimientos del tema y una ejecución en plazos concretos, tan sólo puedan ser cumplimentadas por los titulares habituales de la función y por tiempo superior a su jornada normal.

VI. Las motivadas por ausencias imprevistas, considerándose como tales aquellas que excedan en un departamento del porcentaje normal de absentismo y que por tal causa no puedan ser sustituidas por el personal de faltas de la propia instalación y requieran una especialidad en su ejecución.

VII. Las derivadas de cambio de turno de trabajo por causas imprevistas y por el día inicial.

VIII. Las prolongaciones de la jornada que hayan de llevarse a cabo por disposición oficial, tal como retrasos a la hora oficial que obligan a trabajar una hora más al relevo.

IX. En general, aquellas horas que, por analogía, puedan ser tratadas de forma similar a la expresada en alguno de los puntos anteriores, que no puedan ser sustituidas por las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente y que así sean catalogadas previamente por la Comisión a que se refiere el apartado d) siguiente.

Por las características de las expresadas horas de fuerza mayor y estructurales les será de aplicación lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y su realización será preceptiva para los trabajadores que han de intervenir en su solución.

c) Valoración de las horas extraordinarias: El valor de las horas extraordinarias correspondientes a cada escalón es consecuencia del criterio seguido por las partes en sucesivos Convenios y será el que se determina para cada uno en la tabla salarial del presente Convenio, incrementándose su cuantía en el recargo del 75 por 100, que se aplicará al valor base de la hora que figura en la tabla salarial

d) Análisis de horas extraordinarias: Sin perjuicio de realizarlo en las situaciones que la clase de trabajo a realizar lo requiera, mensualmente se efectuará entre una representación de la Dirección y otra del Comité de Empresa, un análisis de las horas extraordinarias y, caso de apreciarse incorrecciones en la clasificación de las mismas, se adoptarán por la Dirección las medidas correctoras necesarias, tanto de índole laboral como organizativa.

Artículo 20. *Retenes.*

Su regulación y composición se establece en el anexo VII.

Artículo 21. *Asambleas.*

La Dirección autorizará la celebración de dieciocho horas anuales de Asambleas, que serán dentro de la jornada de trabajo y con el carácter de no retribuidas, ajustándose en todo caso a la legislación laboral vigente.

Dichas Asambleas garantizarán la permanencia del personal en los puestos que lo requieran y deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente a efectos de poder planificar la correcta marcha de las instalaciones.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Artículo 23. *Clasificación organizativa.*

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello una deteriorada división funcional y un grupo profesional. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 24. *Divisiones funcionales.*

Todos los trabajadores estarán incluidos en una de las divisiones de Técnicos, Empleados y Operarios.

Estas tres divisiones funcionales que pueden existir como máximo, se podrán reducir, cuando se estime oportuno hasta una única división funcional.

24-1 Técnicos: Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

24-2 Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

24-3 Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 25. *Grupos profesionales.*

Todo trabajador será clasificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa:

25-1 Grupo 1: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

25-2 Grupo 2: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

25-3 Grupo 3: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interre-

lación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación Profesional de segundo grado o Técnico Especialista (módulo de nivel 3) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

25-4 Grupo 4: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación Profesional de primer grado o Bachillerato o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

25-5 Grupo 5: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o tan corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

En anexo X se recoge la clasificación profesional de los actuales puestos de trabajo existentes en la empresa.

La nueva clasificación profesional no afectará a la valoración de puestos de trabajo existentes en la empresa.

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

26-1 Definición: Se entiende por movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

Cambio de grupo, o subgrupo donde lo hubiera, dentro de la misma división funcional.

Cambio de división funcional dentro de su grupo.

26-2 Cambio de grupo dentro de la misma división funcional: La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de grupo, dentro de la misma división funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

26-2-1 Temporal: Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por incapacidad temporal, servicio militar y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente grupo dentro de su división funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del grupo de origen.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los cambios.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el grupo superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, servicio militar o excedencia.

Si el cambio se produce a un grupo inferior, circunstancia ésta que sólo se aplicará por necesidades perentorias o imprevisibles, y sólo por el tiempo imprescindible, al trabajador se le garantizará su retribución de origen.

Una vez concluida la duración del cambio se reintegrará al trabajador a su grupo de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este apartado 2.1. se someterán a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, que intentará la avenencia durante un periodo de cinco días.

26-2-2 Indefinido: Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de grupo superior dentro de su división funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de cada empresa.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los Representantes de los Trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de grupo inferior dentro de su división funcional. Transcurrido un plazo de cinco días sin acuerdo se dará traslado a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo.

26-3 Cambios de división funcional: Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en una determinada división funcional y de excedentes en otra, la Dirección de la empresa, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, podrá modificar la división funcional de los trabajadores, sin cambio de grupo, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

A dichos efectos, se entregará a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Causas que motivan el cambio.

Puestos de trabajo a cubrir.

Razones de la existencia de excedentes.

Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan al trabajador la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Transcurrido un plazo de cinco días sin acuerdo en el seno de la empresa, se dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que intentará la avenencia durante un periodo de cinco días.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existen en el presente Convenio Colectivo.

26-4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con lo establecido en el presente apartado.

CAPÍTULO V

Previsión social

Artículo 27. *Complemento por enfermedad o accidente no laboral.*

La empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de baja por enfermedad o accidente no laboral, hasta alcanzar el 100 por 100 de la Base de Cotización del trabajador/a, desde el primer día de baja.

La empresa establecerá unos medios de control adecuados, con el fin de suprimir dicho complemento en los casos de falseamiento de datos, ocultación de situaciones, incumplimiento de prescripciones facultativas, simulación de enfermedad o prolongación de la misma.

Todos los casos de infracción deberán ser comunicados por escrito, tanto al trabajador/a como a la Representación Social, en la misma fecha.

Artículo 28. *Accidente laboral.*

La empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de baja por accidente laboral, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del trabajador, desde el primer día de baja.

Artículo 29. *Caso de pérdida de capacidad física por accidente que no da derecho a pensión.*

En los casos de accidente que no dé derecho al reconocimiento de pensión, se respetará al trabajador/a el grado que corresponda al puesto que ocupaba y la prima que obtenga en función de dicho grado.

Artículo 30. *Caso de pérdida de capacidad física por accidente.*

Cuando en virtud de una incapacidad permanente total para su profesión habitual perciba pensión vitalicia correspondiente a la misma, se le asignará un puesto acomodado a sus aptitudes y será retribuido con el grado más prima del puesto que ocupe, además de percibir la citada pensión.

Artículo 31. *Pensión complementaria por incapacidad permanente total por accidente de trabajo.*

El trabajador/a que cese en la empresa por habersele reconocido una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, percibirá

a cargo de la empresa una pensión complementaria sobre la renta o pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, que complete la retribución que efectivamente percibiría el trabajador/a en el momento de la declaración legal de invalidez si estuviese trabajando, teniendo en cuenta a esos efectos salario base (incluidas gratificaciones extraordinarias), prima media, antigüedad y pluses.

Artículo 32. *Pensión complementaria por incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.*

El trabajador/a que cese en la empresa por haberse reconocido una incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, percibirá a cargo de la empresa una pensión complementaria sobre la renta o pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, con el fin de que sumadas ambas, perciba una cantidad líquida igual a la también líquida correspondiente, en la jornada ordinaria, a los doce meses anteriores al reconocimiento de su incapacidad por resolución o sentencia, de acuerdo con los conceptos siguientes:

Sueldo, prima y antigüedad se le consideran como si hubiese trabajado normalmente en los doce meses anteriores a la fecha de la resolución o sentencia.

El importe a considerar por las gratificaciones extraordinarias, será el que corresponda a los doce meses anteriores a la fecha de la resolución o sentencia.

Los pluses que se computarán, serán los realmente percibidos en los doce meses anteriores a la fecha de la resolución o sentencia.

Artículo 33. *Caso de pérdida de capacidad física por enfermedad.*

En los casos en incapacidad física, como consecuencia de haber padecido enfermedad o desgaste físico, debido a una dilatada vida de servicio en la empresa, la Dirección, previo informe del Servicio Médico y oído el Comité, podrá acoplarle a un puesto adecuado a sus facultades, abonándole el sueldo o jornal de calificación y prima del grado inmediato inferior al que tenía asignado en el momento del cambio del puesto, no pudiendo realizar más que una sola vez esta reducción de grado.

Artículo 34. *Incapacidad permanente total por enfermedad común.*

En las situaciones de incapacidad laboral permanente total derivada de enfermedad común, excluidos los casos de accidente no laboral, y siempre que el trabajador afectado no pueda ser ocupado en un puesto de trabajo apropiado a sus aptitudes, se complementará la pensión de invalidez asignada por la Seguridad Social con los mismos criterios fijados para los complementos por jubilación y mediante el mismo régimen de financiación establecido para éstos, en AHV.

En el caso de que a un pensionista de invalidez total menor de sesenta años se le ofrezca un puesto de trabajo idóneo y compatible con su estado físico, vendrá obligado a aceptarlo y a reincorporarse al trabajo, quedando sin efecto la pensión complementaria que tuviese asignada, aun en el supuesto de que no aceptase el ofrecimiento de la empresa.

Artículo 35. *Incapacidad permanente absoluta por enfermedad común.*

En las situaciones de incapacidad laboral permanente absoluta derivada de enfermedad común, excluidos los casos de accidente no laboral, se complementará la pensión de invalidez asignada por la Seguridad Social con los mismos criterios fijados para los complementos por jubilación y mediante el mismo régimen de financiación establecido para éstos en AHV.

Artículo 36. *Prestaciones a viudos/as de trabajadores/as (indemnización o socorro por fallecimiento).*

Se establece una prestación, consistente en una mensualidad de retribución por cada año de servicio en la empresa, con un tope de doce mensualidades, a favor del viudo/a del trabajador/a fallecido de muerte natural, o de los hijos o padres en las condiciones y requisitos que, a continuación, se expresan y por el siguiente orden de prelación:

Viudo/a. Que conviva con el causante y, si no conviviera, debe esperarse a que la Mutualidad determine si tiene o no derecho a la pensión de viudedad.

Hijos legítimos, naturales o reconocidos, menores de dieciocho años o mayores incapacitados para el trabajo. Deberán presentar el oportuno carné de pensionista por orfandad de la Mutualidad.

Padres sexagenarios o los que sin llegar a dicha edad se encuentren incapacitados para el trabajo, siempre que estén a cargo del causante. Se acreditarán las condiciones precisas a través de las certificaciones de nacimiento y Ayuntamientos correspondientes.

Esta prestación de una mensualidad de retribución estará integrada por la suma del sueldo o jornal de calificación, antigüedad y promedio de la prima, calculándose esta última de acuerdo con la media de los tres últimos meses trabajados.

Artículo 37. *Seguro individual de accidentes.*

Objeto: Cubre el pago de un capital a satisfacer a los beneficiarios del personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

Causantes: Todo el personal en activo, teniendo esta consideración el personal de la plantilla de la empresa que este cumpliendo el servicio militar.

Beneficiarios: La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencia: Cónyuge, hijos, padres y hermanos, de acuerdo con lo que para cada caso determine la legislación oficial.

Base reguladora: Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente, multiplicado por el coeficiente 0,8631.

Capitales asegurados:

Caso de muerte en solteros/as, el capital asegurado son 80 bases reguladoras.

Caso de muerte en casados/as, el capital asegurado son 90 bases reguladoras.

Caso de invalidez en solteros/as, el capital asegurado son 120 bases reguladoras.

Caso de invalidez en casados/as, el capital asegurado son 135 bases reguladoras.

Prima: La empresa aportará el total de la prima de este seguro.

Indemnizaciones garantizadas: Las que se establecen en el cuadro de valoraciones de las condiciones generales de la póliza.

Artículo 38.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan que los artículos 31, 32, 34, 35, 36 y 37 del presente Convenio, serán objeto de análisis y estudio para concretar otras posibles fórmulas alternativas que posibiliten una mejor adecuación a la regulación jurídica actual o futura.

Artículo 39. *Cursillos.*

Para los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura para recibir clases nocturnas, la empresa facilitará un horario compatible con sus obligaciones.

Artículo 40. *Promoción y cobertura de puestos.*

Los ascensos del personal afectado por el presente Convenio estarán condicionados a la capacidad para el desarrollo de las tareas a realizar, tanto por las aptitudes físicas o psíquicas, como por estar en posesión de los conocimientos que se requieran.

No se llevarán a cabo ascensos de personal mientras haya trabajadores que, reuniendo las condiciones de calificación requeridas, se encuentren descolocados y puedan ser acoplados debidamente.

Las condiciones físicas o psíquicas necesarias deberán demostrarse superando satisfactoriamente las pruebas médicas y psicotécnicas que para cada caso disponga la empresa.

Sobre estas bases, el ascenso se llevará a cabo:

Por designación de la Dirección.

Por capacitación mediante examen.

Por designación de la Dirección: Las secretarías y los vigilantes jurados, así como todos aquellos puestos que la Dirección considere de carácter

confidencial, serán designados por ésta de entre las personas que superen, en cada caso, las pruebas de aptitud determinadas por la misma.

Por capacitación mediante examen: La capacitación mediante examen se realizará, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas físicas y psíquicas, a través de pruebas de aptitud señaladas por la Dirección, después de que el Comité de Promoción designe al seleccionado, éste deberá superar el período de adaptación que se determine para ser confirmado en el nuevo puesto de trabajo.

Cuando no resultara apto ninguno de los candidatos o no hubiese solicitantes, la Dirección procederá a la libre designación del titular.

La convocatoria de examen se efectuará mediante anuncio de la Dirección en que conste:

Puesto a cubrir y departamento.

Calificación.

Si la convocatoria es de carácter general o restringida.

Tipo de conocimientos exigido.

Se dará la publicidad necesaria para que pueda llegar a conocimiento de los interesados y, como mínimo, colocando los anuncios en los lugares de costumbre con un plazo no inferior a quince días de antelación a la fecha del examen.

El Comité de Promoción estará formado por los siguientes miembros:

Presidente: Director de Organización y Recursos Humanos.

Vocales: Jefe de Relaciones Laborales del ámbito correspondiente.

Jefe del departamento al que pertenece el puesto a cubrir.

Jefe de Formación.

Dos miembros del Comité de Empresa.

Asesor: Un trabajador del departamento en cuestión y de igual o superior escalón que el del puesto a cubrir.

Artículo 41. Fondos sociales.

41-1 Becas:

a) Objeto: La Dirección de la empresa tratará de solucionar, en la medida de lo posible, la situación de aquellos trabajadores que no puedan hacer frente de una manera total a los gastos originados por los estudios propios, los de su cónyuge y/o los de sus hijos.

La tramitación de esta ayuda a la enseñanza deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, teniendo en cuenta que es preciso que los estudios tengan carácter oficial y se cursen en centros autorizados para impartir la enseñanza correspondiente, incluyendo las ikastolas en estudios equivalentes a Preescolar, EGB y BUP.

b) Solicitud: Anualmente, durante los meses de julio, agosto y setiembre, se anunciará el plazo de presentación de solicitudes.

Los impresos de solicitud, debidamente cumplimentados, se presentarán en la Dirección de Organización y Recursos Humanos o en los locales del Comité de Empresa. En ambos casos, las solicitudes se entregarán posteriormente al Comité de Fondos Sociales, quien estudiará la adjudicación o denegación, de acuerdo con los requisitos exigidos y preferencias consignadas.

c) Preferencias: Para el otorgamiento de estas ayudas se dará preferencia a las solicitudes que se encuentren en alguna de las condiciones siguientes:

Hallarse el solicitante incapacitado para todo trabajo.

Ser el solicitante viuda/o o hijo de trabajador fallecido.

Tener hijos con educación especial.

En igualdad de condiciones, tendrán primacía los trabajadores de inferior renta per capita.

d) Fondo para esta atención: La Dirección de la empresa concederá una cantidad anual de 9.964.601 pesetas, para subvención de esta atención social.

e) Registro de ayuda a la enseñanza: Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondo Social serán registradas en un libro llamado «Registro de ayudas a la enseñanza», donde se consignarán las cantidades que la Dirección de la empresa vaya abonando por esta atención. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del Comité de Fondo Social previo conocimiento del Secretario del mismo.

41-2 Préstamos: La empresa dotará de un fondo máximo de 19.540.540 pesetas en concepto de préstamo al personal para la adquisición y arreglo de vivienda. La cantidad máxima a conceder a cada trabajador será de 500.000 pesetas para compra de vivienda y de 250.000 pesetas para arreglo de la misma.

Estos préstamos no devengarán interés alguno en favor de la empresa y serán amortizados con las pagas extraordinarias siguientes a la fecha de la concesión, hasta su total liquidación. Podrá amortizarse, si el trabajador así lo quisiera, por medio de la retención necesaria en las retribuciones mensuales de forma que el plazo de amortización sea el mismo.

Las solicitudes serán presentadas a la Dirección de Organización y Recursos Humanos o bien al Comité de Empresa y, en base a la Reglamentación que establezca la Comisión de Fondo Social bajo la supervisión de la Dirección de la empresa, la concesión de los diferentes préstamos, su denegación o ampliación de cantidades máximas, se resolverá por el citado Comité de Fondo Social.

Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondo Social serán registradas en un libro llamado «Registro de ayuda en concepto de préstamos», donde se consignarán las cantidades que la empresa vaya abonando por esta atención, así como las que en concepto de devolución de préstamo concedido vayan entrando en el fondo. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del comité de Fondo Social previo conocimiento del Secretario del citado comité.

41-3 Euskera: Las partes reconocen la importancia de que los trabajadores afectados por el presente Convenio puedan acogerse a los diversos planes de euskaldunización con el objeto de procurar que el euskera sea en la práctica un instrumento eficaz en la comunicación entre los trabajadores de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio. Con este fin:

Los avisos al personal que se coloquen en los tabloneros de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

El articulado del Convenio se redactará y firmará en castellano y en euskera.

El personal que desee estudiar euskera, lo podrá hacer fuera de horas de trabajo matriculándose en cualquier Gau-Eskola o similar. Correrá a cargo de la empresa el pago de la matrícula y de las mensualidades del curso.

Para ello, la empresa dotará un fondo máximo para cada uno de los años de 1.867.961 pesetas, cuya administración y control serán efectuados por el comité de Fondo Social.

El gasto originado por el material escolar y los libros de texto será aportado del fondo anterior.

El Comité de Fondo Social analizará las matriculaciones de todos los alumnos, así como la acreditación de la asistencia a las clases y su aprovechamiento. En cualquier caso, la falta de asistencia regular a las clases, supondrá la pérdida por el alumno para años posteriores de la dotación económica aportada por la empresa.

41-4 Residencias de verano: La empresa concede a 41 trabajadores acompañados de esposa e hijos menores de dieciocho años una estancia de quince días en período de vacaciones en residencias de verano, abonando la pensión completa y el viaje.

La adjudicación se harán por antigüedad, disfrutándose por una sola vez mientras existan trabajadores que no lo hayan hecho.

El Comité de Fondo Social establecerá la reglamentación para la aplicación de este beneficio social.

41-5 Comité de Fondo Social: Estará formado por los siguientes miembros:

Presidente: Director de Organización y Recursos Humanos.

Secretario: Jefe de Nóminas y Seguros Sociales.

Vocales: Cuatro Vocales representantes de los trabajadores.

Asistente Social.

41-6 Economato: La empresa abonará el 60 por 100 de la cuota anual a cada trabajador que se inscriba en la Cooperativa Eroski, siendo el resto de la cuota a cargo del trabajador. Este compromiso se mantendrá siempre y cuando el incremento de la cuota de Eroski para el año en cuestión, no supere el aumento que el IPC haya experimentado el año anterior.

Para el resto de Cooperativas similares en las que pudieran inscribirse los trabajadores de Delegaciones y Almacenes por no resultarles posible hacerlo en Eroski, la cantidad a abonar por la empresa será, como máximo, el importe en pesetas que represente el porcentaje sobre la cuota de Eroski aportado por la empresa.

En el caso de trabajar en la empresa varios miembros de una misma familia podrán acogerse a una sola cartilla, poniendo ésta a nombre del cabeza de familia o en su defecto de otro miembro de la misma.

La mencionada subvención empezará a surtir efecto a partir del momento en que el trabajador adquiriera la cartilla correspondiente.

Quedan incluidos en el disfrute de este beneficio social todos aquellos jubilados/as y viudos/as de trabajadores de «Aceralia Transformados, Socie-

dad Anónima», que cumplan con los requisitos descritos en los párrafos anteriores.

41-7 Constancia en el trabajo: Al personal en activo el 1 de enero de 1997 que cumpla veinticinco años de servicio durante el año, se le abonará la cantidad de 54.793 pesetas y a quienes cumplan treinta y cinco años de servicio, se le abonará 140.327 pesetas.

A estas cantidades se les aplicará la retención del IRPF correspondiente.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª FALTAS Y SANCIONES

Artículo 42. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con sujeción a la tipificación de conductas y previsión de sanciones que se regulan en el presente capítulo.

Artículo 43. *Graduación de las faltas.*

Será considerada como falta laboral sancionable, el incumplimiento de las obligaciones laborales por los trabajadores, ya vengan impuestas por disposiciones legales o reglamentarias o por normas de este Convenio, pudiendo ser clasificadas atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 44. *Faltas leves.*

Tendrán consideración de faltas leves, las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada, durante un período de treinta días.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) No atender a clientes o colaboradores con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. Si el trabajador ausente tuviera que relevar a un compañero o causara perjuicio de alguna consideración a la empresa, podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) El abandono del puesto de trabajo, el cese en la actividad y la no incorporación al trabajo, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de tal comportamiento se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- h) La falta de aseo o limpieza personal.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas por la legislación vigente, las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada, durante un período de treinta días.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad en igual período de treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a treinta minutos en el horario de entrada.
- c) Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada. Se considerará falta muy grave, cuando tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- d) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- e) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- f) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia a la

implantación de normas, sistemas o procedimientos de racionalización y organización del trabajo, 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, podrán calificarse como muy grave.

- g) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de deterioro para las instalaciones, podrá calificarse como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de seguridad y elementos de seguridad de carácter obligatorio.
- j) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la empresa para uso propio.
- k) El incumplimiento de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas legal o convencionalmente. Si implicase riesgo para la salud o la integridad física propia o de otros trabajadores, podrá ser considerada como muy grave.
- l) La negativa a realizar cursos de Formación Profesional durante la jornada de trabajo, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales.
- m) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre que haya mediado sanción.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en la legislación vigente, las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a treinta minutos en el horario de entrada, durante un período de treinta días.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de treinta días.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o terceras personas dentro de sus dependencias, o con ocasión del trabajo en cualquier otro lugar.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante la jornada de trabajo.
- h) La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.
- i) Revelar información de reserva obligada, relativa a la explotación y negocio de la empresa o referida a los trabajadores de la misma.
- j) Los malos tratos de palabra, obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o a sus familiares.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución no justificada voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
- n) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- o) El abuso de autoridad con perjuicio notorio para el trabajador.
- p) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta, cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase, remunerados o no, por cuenta propia o ajena, así como cualquier actividad incompatible con su situación médica, o que pudiera dificultar o retrasar el proceso de recuperación o curación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- q) Participar en huelga ilegal.
- r) La realización de actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa.
- s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 47. *Encubrimiento de faltas por los superiores.*

Los superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que proceda, teniendo en cuenta la que se imponga al autor, la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 48. *Falta al respeto y consideración debida al trabajador.*

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos, que bajo su criterio, supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Dirección de la empresa abrirá la oportuna información y, previa audiencia al Comité de Empresa, instruirá, en su caso, el expediente que proceda.

De resultar confirmatorio el expediente del acto o actos denunciados, éstos tendrán la consideración de faltas muy graves.

Artículo 49. *Procedimiento sancionador.*

1. Los Delegados Sindicales serán oídos previamente a la imposición de sanciones que afecten a trabajadores afiliados a su Sindicato, siempre que a la empresa le conste dicha afiliación.

2. En las faltas tipificadas en los apartados c), d), g) y h) del artículo 17, la Dirección de la empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.

Artículo 50. *Sanciones.*

Las sanciones que podrá imponer la Dirección, en función de la calificación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

B) Por faltas graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- b) cambio de puesto dentro de la misma fábrica.

C) Por faltas muy graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Traslado a otra fábrica o centro ubicado en distinta localidad sin derecho a indemnización.
- c) Despido.

SECCIÓN 2.^a PRESCRIPCIÓN, ANOTACIÓN Y CANCELACIÓN

Artículo 51. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 52. *Anotación.*

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador, las faltas, así como las sanciones impuestas.

Artículo 53. *Cancelación.*

Se cancelarán, en todo caso, si se tratara de faltas leves, transcurrido un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo de cancelación se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

SECCIÓN 3.^a CUMPLIMIENTO

Artículo 54. *Cumplimiento.*

Las sanciones que pudieran imponerse por la comisión de las faltas laborales tipificadas en el presente capítulo, se cumplirán dentro del período de seis meses, contados a partir de la fecha de notificación de la correspondiente sanción o desde su firmeza, en el supuesto de que aquélla hubiera sido impugnada ante la jurisdicción social. Dicho plazo quedará interrumpido por incurrir el trabajador afectado en alguna de las causas de suspensión del contrato previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Artículo 55. *Prevención y salud laboral.*

55-1 Prevención de riesgos laborales: Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la importancia que la salud laboral tiene para el conjunto de los trabajadores, asumen conceder especial atención y prioridad a la prevención de riesgos profesionales en el trabajo diario.

A tal efecto, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que ésta se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

55-2 Planes de seguridad y salud: La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la adopción de las medidas correctoras adecuadas a la naturaleza de los riesgos y la información y la formación de los trabajadores, constituyen las ideas básicas a desarrollar en los Planes de Seguridad y Salud de la empresa, al amparo de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

55-3 Seguimiento y control: Los Servicios de Prevención, con la colaboración de los Comités de Seguridad y Salud, realizarán el seguimiento de todas las acciones de prevención contempladas en los Planes de Prevención, corrigiendo aquellas desviaciones que se puedan producir como consecuencia de la ejecución del mencionado Plan de Prevención.

55-4 Formación: Se garantizará que los trabajadores reciban la formación adecuada en materia preventiva en función de los riesgos a que se encuentren sometidos.

La formación en materia de salud laboral para los delegados de prevención se equipará a la establecida para las funciones de nivel básico de la actividad preventiva en las disposiciones legales y reglamentarias de desarrollo.

55-5 Subcontratación: La Dirección de la empresa cuando contrate o subcontrate con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la empresa, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, cuando éstos no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que deban operar con la maquinaria y productos antes indicados proporcionados por dicha empresa.

55-6 Medio ambiente: Es interés de ambas partes dedicar especial atención al respeto del medio ambiente del entorno de la empresa.

55-7 Disponibilidad de horas para la preparación de los Comités: Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene que no sean miembros del Comité de Empresa, previa conformidad del Presidente de aquéllos, podrán disponer de las tres horas anteriores a la celebración del Comité, a fin de preparar la reunión.

CAPÍTULO VIII

Comité de Empresa y Secciones Sindicales

Artículo 56. *Ámbito de aplicación.*

Los artículos 57, 58, 59, 60 y 61, se aplicarán en los centros de trabajo de Lesaca, Zalain y Legasa.

Artículo 57. *De las centrales sindicales.*

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

- a) Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto coloque la empresa, en puntos próximos a los del Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de ésta con una antelación de veinticuatro horas.
- b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados.
- c) No ser sancionados por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales, sin observar la espera de setenta y dos horas para asesoramiento y audiencia de su Sindicato, cuando el interesado así lo solicite.
- d) Los trabajadores de la plantilla activa que ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo, provincial o nacional, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en la empresa, mediante solicitud del interesado, avalada por su Central Sindical, y a permanecer en tal situación durante el ejercicio de su cargo y hasta un mes después de cesar en el desempeño del mismo.
- e) Las Centrales Sindicales legalmente constituidas podrán celebrar asambleas de afiliados fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la empresa (piso superior, oficinas planta 600), previa petición expresa por parte de las mismas a la Dirección de Organización y Recursos Humanos.
- f) A instancias de la Central Sindical y para asistir a Congresos, cursos de formación o actos similares organizados, se concederán permisos no retribuidos a los miembros que constituyan el Comité de la Sección Sindical legalmente reconocida, sin que, simultáneamente, excedan de tres personas, ni de siete días al año cada una.

Artículo 58. *Del Comité de Empresa.*

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

Artículo 59. *Del Comité de Empresa. Competencias.*

Además de las competencias establecidas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa:

- a) Será informado por la Dirección y emitirá informe, con carácter previo a su ejecución, en los casos siguientes:

En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.

En la aplicación de las medidas disciplinarias. En los casos de faltas graves o muy graves, salvo cuando se trate de faltas cuya naturaleza aconseje la acción inmediata, se observará un plazo de setenta y dos horas de espera.

De los Planes de Seguridad e Higiene.

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.

- b) Asimismo tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de trabajadores utilizados por la empresa y de los criterios de ingresos de personal.
- c) Participará con la Dirección en la administración de los Fondos Sociales (préstamos, becas, etc.) en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.
- d) El Comité será informado por la Dirección:

Mensualmente:

- De la aplicación de los sistemas de primas y sus resultados.
- De la evolución del absentismo y sus causas.
- De la evolución de los índices de accidentados.
- Del movimiento de ingresos y cese de personal.
- Del número de horas extraordinarias y sus causas.

Trimestralmente:

De los programas de formación.

Artículo 60. *Comité de Empresa. Derechos y garantías.*

Además de lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité dispondrá para el ejercicio de su función:

De un despacho u oficina, donde podrá recibir a los trabajadores fuera de sus horas de trabajo o dentro de las mismas, previa autorización del mando.

Para las reuniones periódicas del Pleno del Comité será facilitado, en cada caso, un local habilitado a tal fin.

Para la celebración de Asambleas será facilitado por la Dirección el local adecuado, siendo éste el único lugar para la realización de tales actos.

Todos los Miembros del Comité dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación. No se contabilizarán a estos efectos las horas que excedan de dicho límite con motivo de participar en comisiones de trabajo convocadas por la empresa.

Se establecerá un fondo equivalente a dichas cuarenta horas mensuales por cada representante, excluidas las del Secretario. Dicho fondo se distribuirá entre las distintas candidaturas participantes en el Comité de Empresa en proporción al número de representantes de cada una y será administrado por las mismas, sin más intervención de la empresa ni excepción de abono, que la de notificar cada candidatura a la Dirección de Organización y Recursos Humanos las personas que disponen de ellas, para su sustitución, justificación de ausencias y percepción de haberes.

La empresa instalará tablones de anuncios para el Comité en lugares de fácil acceso y previamente convenidos entre ambas partes, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas, y entregando copia a la empresa con veinticuatro horas de antelación en los casos de temas que afecten a la misma. Por parte de la empresa se facilitarán los medios para su difusión, tales como copias, etc.

Por parte del Comité de Empresa, existe el compromiso de cumplir rigurosamente y contribuir a que se cumpla este acuerdo, con objeto de mantener el orden, limpieza y estética en los centros de trabajo.

Los Miembros del Comité de Empresa tendrán facilidades para desplazarse a los diferentes departamentos de la fábrica cuando sean comisionados para ello y observen en cada caso los trámites de notificación a la Dirección de Organización y Recursos Humanos. Para las gestiones fuera de la empresa observarán las normas de salida establecidas con carácter general.

El Comité podrá organizar votaciones dentro de la empresa, sin interrumpir la marcha normal del proceso productivo, previo acuerdo con la Dirección, la que facilitará los medios necesarios para ello.

Artículo 61. *De la acción sindical.*

Además de lo establecido en este sentido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la acción sindical en la empresa se regulará del modo siguiente:

Los avisos y anuncios que se coloquen en las Secciones Sindicales y que afecten a temas relacionados con la empresa, deberán ser puestos en conocimiento de ésta con una antelación de veinticuatro horas.

Las Secciones Sindicales podrán celebrar Asambleas fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la empresa, previa petición expresa a la Dirección.

En lo que se refiere a número de Delegados Sindicales, además de los concedidos por la LOLS, las Secciones Sindicales, en el ámbito de este Convenio, por ser el número de trabajadores superior a 1.500, que acrediten fehacientemente una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla dispondrán de un delegado más, con derecho a dedicación de cuarenta horas mensuales a su representación en la empresa, sin merma de su retribución normal.

Artículo 62. *Formación.*

Las partes consideran que mejorar la formación y cualificación de las plantillas es un factor decisivo para conseguir tanto un mayor desarrollo

personal y profesional de los trabajadores, como una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, así como una mejor adaptación de los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Se garantizará la información a los Representantes de los Trabajadores sobre los planes de formación de las mismas.

En la empresa se constituirá una Comisión de Formación tendente a lograr el máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los Acuerdos e instrumentos existentes o que pudieran crearse dedicados a mejorar la formación de los trabajadores.

Esta Comisión de Formación estará integrada por un representante de aquellos Sindicatos firmantes del presente Convenio y por representantes de la Dirección.

Tendrá como funciones:

Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de los trabajadores.

Realizar el seguimiento del Plan de Formación de la empresa.

Artículo 63.

El personal que cause baja en la empresa como consecuencia de expediente de regulación de empleo número 235/92, y que tengan domicilio fiscal en la Comunidad Foral de Navarra, le será de aplicación lo establecido en la Ley Foral 6/1992, de 14 de mayo, en su artículo 10, apartado c). En el anexo XIII se recogen las condiciones del Acuerdo sobre cobertura socio laboral para los trabajadores excedentes del Plan de Competitividad de la Corporación de la Siderurgia Integral.

Artículo 64. *Cláusula final.*

Igualmente, al personal denominado fuera de Convenio se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente Convenio en materia de clasificación profesional y régimen disciplinario.

CAPÍTULO IX

Régimen económico e incidencia económica del Convenio

Artículo 65. *Retribución del personal.*

Los diferentes conceptos de retribución, que en cómputo medio total anual representan un incremento del porcentaje sobre las tablas salariales del año 1996, se expresan en los anexos siguientes:

Anexo I. Salarios 1997.

Anexo II. Tabla de primas.

Anexo III. Plus de 1, 2 y 3 turnos, plus nocturno, corretornos y horas extraordinarias.

Anexo IV. Antigüedad.

ANEXO I

Tabla 1997 (provisional)

Escala o grado	Salario de calificación			Prima 90 por 100 rdto.		Total con el 90 por 100 de rdto. — Pesetas
	Valor hora — Pesetas	Sueldo mes — Pesetas	Anual con tres pagas de treinta días — Pesetas	Valor hora — Pesetas	Total anual con (2.158,4 h.) — Pesetas	
6	633,99	110.500	1.657.500	85,35	184.219	1.841.719
7	652,95	113.804	1.707.060	87,90	189.723	1.896.783
8	672,84	117.271	1.759.065	90,58	195.508	1.954.573
9	693,88	120.938	1.814.070	93,41	201.616	2.015.686
10	715,83	124.764	1.871.460	96,36	207.983	2.079.443
11	738,92	128.788	1.931.820	99,47	214.696	2.146.516
12	763,14	133.010	1.995.150	102,73	221.732	2.216.882
13	788,67	137.460	2.061.900	106,17	229.157	2.291.057
14	815,51	142.138	2.132.070	109,78	236.949	2.369.019
15	843,67	147.046	2.205.690	113,57	245.129	2.450.819
16	873,14	152.182	2.282.730	117,54	253.698	2.536.428
17	904,12	157.582	2.363.730	121,71	262.699	2.626.429
18	936,59	163.241	2.448.615	126,08	272.131	2.720.746
19	970,76	169.197	2.537.955	130,68	282.060	2.820.015

ANEXO II/1

Tabla de primas 1997 (provisional)

(Valores en pesetas según porcentaje de rendimiento)

Escala	Rendimiento — Porcentaje																	
	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	91
6	9,65	14,69	19,74	24,79	29,83	34,88	39,93	44,97	50,02	55,07	60,11	65,16	70,21	75,25	80,30	85,35	93,04	100,73
7	9,94	15,13	20,33	25,53	30,73	35,92	41,12	46,32	51,52	56,71	61,91	67,11	72,31	77,50	82,70	87,90	95,82	103,74
8	10,24	15,60	20,95	26,31	31,66	37,02	42,37	47,73	53,09	58,44	63,80	69,15	74,51	79,86	85,22	90,58	98,74	106,90
9	10,56	16,08	21,61	27,13	32,65	38,18	43,70	49,22	54,75	60,27	65,79	71,32	76,84	82,36	87,89	93,41	101,82	110,24
10	10,89	16,59	22,29	27,99	33,69	39,38	45,08	50,78	56,48	62,18	67,87	73,57	79,27	84,97	90,67	96,36	105,05	113,73
11	11,24	17,13	23,01	28,89	34,77	40,65	46,54	52,42	58,30	64,18	70,06	75,94	81,83	87,71	93,59	99,47	108,43	117,40
12	11,61	17,69	23,76	29,84	35,91	41,99	48,06	54,14	60,21	66,28	72,36	78,43	84,51	90,58	96,66	102,73	111,99	121,24
13	12,00	18,28	24,56	30,84	37,11	43,39	49,67	55,95	62,22	68,50	74,78	81,06	87,34	93,61	99,89	106,17	115,73	125,30
14	12,41	18,90	25,39	31,88	38,38	44,87	51,36	57,85	64,34	70,83	77,32	83,82	90,31	96,80	103,29	109,78	119,67	129,56
15	12,84	19,55	26,27	32,99	39,70	46,42	53,13	59,85	66,56	73,28	79,99	86,71	93,43	100,14	106,86	113,57	123,81	134,04
16	13,29	20,24	27,19	34,14	41,09	48,04	54,99	61,94	68,89	75,84	82,79	89,74	96,69	103,64	110,59	117,54	128,13	138,72
17	13,76	20,96	28,15	35,35	42,55	49,74	56,94	64,14	71,33	78,53	85,73	92,92	100,12	107,32	114,51	121,71	132,68	143,64
18	14,25	21,71	29,16	36,62	44,07	51,53	58,98	66,44	73,89	81,35	88,81	96,26	103,72	111,17	118,63	126,08	137,44	148,80
19	14,77	22,50	30,23	37,95	45,68	53,41	61,14	68,86	76,59	84,32	92,05	99,77	107,50	115,23	122,95	130,68	142,46	154,23

ANEXO II/2

Tabla de primas 1997 (provisional)
(Valores en pesetas según porcentaje de rendimiento)

Escala	Rendimiento — Porcentaje																	
	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
6	108,41	116,10	123,79	131,48	139,17	146,86	154,55	162,24	169,93	177,62	185,31	193,00	200,69	208,38	216,07	223,76	231,45	239,14
7	111,66	119,58	127,50	135,42	143,33	151,25	159,17	167,09	175,01	182,93	190,85	198,77	206,69	214,61	222,53	230,45	238,37	246,29
8	115,06	123,22	131,38	139,54	147,70	155,86	164,02	172,18	180,34	188,50	196,66	204,83	212,99	221,15	229,31	237,47	245,63	253,79
9	118,66	127,07	135,49	143,90	152,32	160,74	169,15	177,57	185,98	194,40	202,81	211,23	219,65	228,06	236,48	244,89	253,31	261,73
10	122,41	131,09	139,77	148,46	157,14	165,82	174,50	183,18	191,87	200,55	209,23	217,91	226,59	235,28	243,96	252,64	261,32	270,00
11	126,36	135,32	144,28	153,24	162,21	171,17	180,13	189,09	198,06	207,02	215,98	224,94	233,90	242,87	251,83	260,79	269,75	278,71
12	130,50	139,76	149,01	158,27	167,52	176,78	186,04	195,29	204,55	213,80	223,06	232,31	241,57	250,83	260,08	269,34	278,59	287,85
13	143,87	144,43	154,00	163,56	173,13	182,69	192,26	201,82	211,39	220,96	230,52	240,09	249,65	259,22	268,78	278,35	287,91	297,48
14	139,46	149,35	159,24	169,13	179,02	188,91	198,80	208,69	218,58	228,47	238,37	248,26	258,15	268,04	277,93	287,82	297,71	307,60
15	144,27	154,50	164,74	174,97	185,20	195,43	205,67	215,90	226,13	236,36	246,60	256,83	267,06	277,29	287,53	297,76	307,99	318,22
16	149,31	159,90	170,49	181,08	191,67	202,26	212,85	223,44	234,03	244,62	255,21	265,80	276,39	286,98	297,57	308,16	318,75	329,34
17	154,61	165,57	176,54	187,51	198,47	209,44	220,40	231,37	242,33	253,30	264,27	275,23	286,20	297,16	308,13	319,09	330,06	341,03
18	160,16	171,52	182,88	194,24	205,60	216,96	228,32	239,68	251,04	262,40	273,76	285,12	296,48	307,84	319,19	330,55	341,91	353,27
19	166,00	177,78	189,55	201,33	213,10	224,87	236,65	248,42	260,20	271,97	283,74	295,52	307,29	319,07	330,84	342,61	354,39	366,16

ANEXO III

Plus 1, 2, y 3. Turnos (nocturno), corretornos. Horas extraordinarias (1997 provisional)

Escala o grado	Plus 1, 2 y 3 turnos valor hora — Pesetas	Plus nocturno valor hora — Pesetas	Plus corretornos		Horas extraordinarias					
			Días de descanso — Pesetas	Total anual (84 d.) — Pesetas	Turno de día		1, 2 y 3 turnos		Corretornos	
					Base — Pesetas	75 — Porcentaje	Base — Pesetas	75 — Porcentaje	Base — Pesetas	75 — Porcentaje
6	40,18	135,27	4.538,90	381.268	567	992	574	1.004	601	1.051
7	41,40	139,27	4.674,60	392.666	585	1.024	597	1.044	617	1.080
8	42,64	143,52	4.817,14	404.640	601	1.051	611	1.070	637	1.115
9	43,95	148,01	4.967,63	417.281	621	1.087	632	1.106	657	1.149
10	45,35	152,72	5.124,88	430.490	641	1.121	650	1.138	680	1.190
11	46,82	157,63	5.290,14	444.372	659	1.154	670	1.173	699	1.223
12	48,37	162,78	5.463,58	458.941	682	1.193	694	1.215	722	1.263
13	49,99	168,27	5.646,38	474.296	705	1.233	716	1.253	746	1.305
14	51,71	174,00	5.838,51	490.435	730	1.277	741	1.297	771	1.350
15	53,50	179,97	6.040,06	507.365	753	1.318	766	1.340	800	1.400
16	55,35	186,24	6.251,11	525.093	778	1.361	794	1.390	827	1.447
17	57,31	192,85	6.472,90	543.724	807	1.413	823	1.440	855	1.497
18	59,36	199,80	6.705,33	563.248	835	1.461	851	1.490	886	1.550
19	61,50	207,06	6.949,94	583.795	866	1.515	882	1.544	919	1.609

ANEXO IV

Antigüedad según trienios (1997 provisional)

Escalón	Valor año — 1 trienios	Valor año — 2 trienios	Valor año — 3 trienios	Valor año — 4 trienios	Valor año — 5 trienios	Valor año — 6 trienios	Valor año — 7 trienios	Valor año — 8 trienios	Valor año — 9 trienios	Valor año — 10 trienios	Valor año — 11 trienios	Valor año — 12 trienios	Valor año — 13 trienios	Valor año — 14 trienios	Valor año — 15 trienios
6	47.118	94.236	141.353	188.471	235.589	282.707	329.824	376.942	424.060	471.178	518.295	565.413	612.531	659.649	706.766
7	48.527	97.053	145.580	194.106	242.633	291.160	339.686	388.213	436.739	485.266	533.793	582.319	630.846	679.372	727.899
8	50.005	100.010	150.015	200.020	250.025	300.030	350.035	400.040	450.044	500.049	550.054	600.059	650.064	700.069	750.074
9	51.569	103.137	154.706	206.274	257.843	309.411	360.980	412.549	464.117	515.686	567.254	618.823	670.391	721.960	773.529
10	53.200	106.400	159.600	212.800	266.000	319.200	372.400	425.600	478.800	532.000	585.200	638.400	691.600	744.800	798.000
11	54.916	109.832	164.748	219.663	274.579	329.495	384.411	439.327	494.243	549.158	604.074	658.990	713.906	768.822	823.738
12	56.716	113.432	170.148	226.865	283.581	340.297	397.013	453.729	510.445	567.161	623.877	680.594	737.310	794.026	850.742
13	58.614	117.227	175.841	234.455	293.068	351.682	410.295	468.909	527.523	586.136	644.750	703.364	761.977	820.591	879.204
14	60.608	121.217	181.825	242.433	303.042	363.650	424.258	484.867	545.475	606.084	666.692	727.300	787.909	848.517	909.125
15	62.701	125.402	188.103	250.805	313.506	376.207	438.908	501.609	564.310	627.011	689.713	752.414	815.115	877.816	940.517
16	64.891	129.782	194.673	259.565	324.456	389.347	454.238	519.129	584.020	648.912	713.803	778.694	843.585	908.476	973.367
17	67.194	134.388	201.581	268.775	335.969	403.163	470.356	537.550	604.744	671.938	739.131	806.325	873.519	940.713	1.007.906
18	69.607	139.214	208.820	278.427	348.034	417.641	487.247	556.854	626.461	696.068	765.675	835.281	904.888	974.495	1.044.102
19	72.146	144.293	216.439	288.586	360.732	432.879	505.025	577.172	649.318	721.464	793.611	865.757	937.904	1.010.050	1.082.197

ANEXO V.- CALENDARIO DE CORRETORNOS PARA EL AÑO 1.997

		L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D
1.996	DICIEMBRE	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
		30	31																										

DIA 01/01/97 A: F
B: D
D: F

DIA 01/05/97 A: F
B: D
C: F
D: F

DIA 24/12/97 A: D
B: F
C: F
D: F

DIA 25/12/97 A: F
B: F
C: F
D: D

DIA 31/12/97 A: F
B: D
C: F
D: F

D = DESCANSO RETRIBUIDO
F = FIESTA RETRIBUIDA

1.997	ENERO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
		27	28	29	30	31																							
	FEBRERO					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
		24	25	26	27	28																							
	MARZO					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
		24	25	26	27	28	29	30	31																				
	ABRIL								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																		
	MAYO										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
	JUNIO												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30													
JULIO																1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
AGOSTO																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
SEPTIEMBRE																					1	2	3	4	5	6	7		
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
OCTUBRE																							1	2	3	4	5		
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
NOVIEMBRE																										1	2		
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
DICIEMBRE																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30	31																										

EQUIPO	A	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2
	B	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	
	C	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D
	D	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1

1° = TURNO DE 6 a 14 HORAS
2° = TURNO DE 14 a 22 HORAS
3° = TURNO DE 22 a 6 HORAS

16240 Jueves 14 mayo 1998 BOE núm. 115

ANEXO VI

Horario de trabajo de la organización comercial

Almacenes y Delegaciones de la organización comercial	De lunes a viernes	Observaciones	Cierre por vacaciones
Badajoz.	8,30 a 14,00 15,30 a 17,30	De los 10 comp., destinar cinco para el 10/2, 2/5, 23/6, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Barcelona.	8,30 a 13,05 15,15 a 18,00	De los 10 comp., destinar dos para el 24/12, 26/12 y 31/12.	11 al 22/8
Bilbao.	8,30 a 13,00 14,05 a 17,20	De los 10 comp., destinar cuatro para el 2/5, 1/8, 24/12, 26/12 y 31/12.	18 al 22/8
Córdoba.	8,30 a 13,30 15,15 a 18,00	De los 10 comp., destinar 4,5 para el 2/5, 29/5, 30/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Gijón.	8,30 a 13,00 14,15 a 17,10	De los 10 comp., destinar tres para el 2/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	11 al 14/8
Granada.	8,30 a 13,30 15,30 a 18,00	De los 8 comp., destinar cuatro para el 2/5, 30/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Madrid.	8,30 a 13,00 14,15 a 17,20	De los 10 comp., destinar dos para el 24/12, 26/12 y 31/12.	
Málaga.	8,30 a 13,30 15,30 a 18,00	De los 7 comp., destinar tres para el 2/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Murcia.	8,30 a 13,30 15,30 a 18,00	De los 10 comp., destinar cinco para el 31/3, 2/5, 15/9, 24/12, 26/12 y 31/12.	4 al 29/8 de 8 a 14 h.
Sevilla.	8,30 a 13,15 15,00 a 18,00	De los 10 comp., destinar tres para el 18/4, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Tarragona.	8,30 a 13,00 15,00 a 18,00	De los 8 comp., destinar tres para el 2/5, 23/12, 27/12 y 30/12.	4 al 18/8
Valencia.	8,30 a 13,15 15,00 a 18,00	De los 10 comp., destinar cinco para el 18/3, 2/5, 10/10, 24/12, 26/12 y 31/12.	4 al 29/8 de 8 a 14,15 h.
Valladolid.	8,30 a 13,30 15,30 a 18,00	De los 10 comp., destinar tres para el 2/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Vigo.	8,30 a 13,00 14,20 a 17,25	De los 10 comp., destinar tres para el 2/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	
Villabona.	8,30 a 13,00 14,15 a 17,30	De los 10 comp., destinar cuatro para el 2/5, 1/8, 24/12, 26/12 y 31/12.	11 al 22/8
Vitoria.	8,30 a 13,00 15,00 a 18,00	De los 10 comp., destinar tres para el 2/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	4 al 14/8
Zaragoza.	8,30 a 13,00 15,15 a 18,15	De los 10 comp., destinar tres para el 2/5, 24/12, 26/12 y 31/12.	

ANEXO VII
Retenes

Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre, etcétera, y a fin de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa quedan regulados el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados que deben llevar a efecto la realización de la función del retén.

7.1 Tipos de retenes.

En función de la circunstancia laboral que origine la necesidad, pueden definirse los siguientes tipos de retenes:

Situaciones previstas en el calendario laboral.

Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de los cinco días de parada de fábrica: 1 de mayo, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo.

La empresa abonará a razón de 13.175 pesetas por turno al personal de vigilancia en estos días.

Estos retenes serán realizados preferentemente por personal voluntario. En el caso de que no hubiera voluntarios, los realizarán aquellas personas a las que correspondiera efectuar los retenes durante el mes al que pertenecen cada una de estas fechas.

Este tipo de retén tendrá la denominación y consideración de retén permanente, estando recogida la relación de instalaciones afectadas en el punto 7.4.

Paradas programadas.

En este supuesto el retén tendrá la consideración de permanente, estando recogida la relación de instalaciones afectadas en el punto 7.4.

Retenes temporales.

Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de paradas del proceso productivo, por convocatoria de huelga o ausencia del puesto de trabajo. En consecuencia, y al objeto de permitir finalizar correctamente aquellas operaciones que por sus características no puedan terminarse de forma radical, o para proteger al material en proceso o a las instalaciones, se determina para cada situación el tipo de retén necesario:

A. Que la detención del proceso productivo sea < de 24 horas.
Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 7.4.
Los establecidos en el punto 7.5, apartados 1, 4, 5.

De modo excepcional, y como consecuencia de averías importantes, previas a la detención del proceso productivo, la Dirección, con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, podrá designar el retén establecido en el punto 7.5, apartado 2, durante el segundo turno del día.

B. Que la detención del proceso productivo sea > de 24 y < de 48 horas.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 7.4.
Los establecidos en el punto 7.5.

C. La detención del proceso productivo es > de 48 horas.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 7.4.

Los establecidos en el punto 7.5.

La Dirección, con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, designará también los retenes necesarios para terminar de transformar todo el material en proceso.

7.2 Designación.

Las personas que deban cubrir los puestos de retén serán designadas por la Dirección de la empresa.

En el caso de las personas correspondiente a puestos de retén de Mantenimiento Mecánico o Eléctrico, existirá una rotación mensual, de modo que entre el personal a turnos se elegirán personas o equipos y sus suplentes. La designación inicial se hará por orden de antigüedad, siempre y cuando no se vean problemas en la composición del equipo.

7.3 Otros retenes.

En caso de que por situaciones anormales o emergencias sea necesario establecer otros retenes, aparte de los indicados en los puntos 7.4 y 7.5, la cobertura de estos puestos será realizada preferentemente por personal voluntario.

Nota.—Los servicios de Recepción, Carga, Descarga, Expediciones, Confección de documentación, Pesaje, etc., serán atendidos durante el tiempo necesario para que los transportistas a los que les afecte la anormalidad, no queden paralizados.

El Servicio de Recepción no se prolongará más de tres horas, por considerarse tiempo suficiente para conseguir que no se personen más transportistas en fábrica.

7.4 Relación de instalaciones para retén permanente.

Estará formado por los siguientes componentes en cada turno:

Número de operarios	Instalación
1	Decapado - 3.
1	Laminación - 1250.
1	Galvanizado.
1	Hornos - 1250.
1	Hornos - 600.
1	Calderas.
1	Planta Tratamiento de Efluentes.
1	Mantenimiento Mecánico.
1	Mantenimiento Eléctrico.
1	Gruero de Hornos 1250.
1	Horno Calibrado.

Este tipo de retén se aplicará en todos los casos como mínimo.

El Gruero de Hornos 1250 deberá manipular todas las grúas que sea necesario.

El operario de Calderas, con el objeto de no interferir en el proceso productivo, se comportará según el modelo de retén temporal.

El operario del Horno de Calibrado no se verá afectado por este retén los días de Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, ni en los paros superiores a cuarenta y ocho horas.

7.5 Relación de instalaciones para retén temporal.

1. Línea de galvanizado, línea de pintura.—Los operarios, al comienzo de la interrupción del proceso productivo, deberán incorporarse a su puesto de trabajo hasta la detención adecuada de la instalación. También deberán incorporarse con la antelación suficiente para que la parada del proceso productivo sea de la duración prevista, no debiendo bajo ningún concepto prolongarse.

2. Trenes de skins.—Los operarios deberán incorporarse a su puesto de trabajo en aquellos turnos en que la Dirección de la empresa lo considere necesario, para evitar daños atmosféricos sobre el material en proceso.

3. Mantenimiento.—El personal de Mantenimiento, incluido en el retén, deberá atender a las posibles averías producidas en las instalaciones afectadas por los retenes establecidos en las situaciones de anormalidad laboral.

4. Calderas.—Esta instalación deberá ser atendida durante el tiempo de funcionamiento de alguna instalación productiva.

La parada y puesta en marcha de esta instalación no debe interferir en el proceso productivo.

5. Horno de Calibrado.—Los operarios, al comienzo de la interrupción del proceso productivo, deberán incorporarse a su puesto de trabajo hasta la detención adecuada de la instalación. También deberán incorporarse con la antelación suficiente para que la parada del proceso productivo sea de la duración prevista, no debiendo bajo ningún concepto prolongarse.

ANEXO VIII

Situaciones específicas de prima

Las operaciones productivas «no control» (cronometrables que aún no han sido medidas) se abonarán al 88 de rendimiento.

Las operaciones de embalaje marítimo de tubo normal, cambio de baños de Decapado de la División de Tubo y cambio de emulsión en los Trenes de Reducción, en tanto no tengan tiempos asignados, se pagarán al 88 de rendimiento.

La prima de Mantenimiento se obtendrá aplicando el rendimiento obtenido a la totalidad de las horas de trabajo.

La operación de neutralización de aguas en la Línea de Electrodeposición, en tanto no tenga tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento.

La operación de acondicionamiento de canaletas de retorno de emulsión en la salida de la 4K y 8K, se abonará a rendimiento 88, siempre y cuando se realice en el número de horas que en cada caso, y en función del volumen de los materiales a retirar, establezca el Jefe de Agrupación.

La operación de cambio de roldanas de soldadura en las Máquinas de Tubo, en tanto no tengan tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento. Las reparaciones de los soportes y rodamientos serán considerados como averías.

En las operaciones de cambio de utillaje, tanto de corta como de larga duración, al personal de la M-30 y M-31, y una vez hayan acabado con las operaciones de la última O.F. en máquina, se les dará ocupaciones productivas. El Jefe de Agrupación indicará las tareas complementarias que se precisen en el ámbito de la División para que estén ocupados, hasta la terminación del cambio o turno, asignándoles el 88 de rendimiento, salvo trabajos ya controlados.

Durante las paradas de instalación por Mantenimiento Programado o Avería, al personal de la instalación que desarrolla trabajos específicos de Mantenimiento en el tiempo y relación dada por el Responsable de Mantenimiento, se asignará el rendimiento de Mantenimiento.

Los operarios de Producción que desarrollan operaciones auxiliares de mantenimiento en uso percibirán la prima de acuerdo al rendimiento obtenido, para lo que se asignarán tiempos específicos mediante el correspondiente análisis de métodos y tiempos. Hasta la medición de tiempos se asignará rendimiento 88.

La realización de los inventarios generales mensuales se abonará a rendimiento 88.

A los inventarios que excepcionalmente se realicen con un carácter equivalente al general mensual, con indicación expresa del Jefe de Agrupación, se aplicará rendimiento 88.

Durante las paradas de instalación por falta de espacio para evacuar la producción, en la que durante este tiempo el personal de la máquina evacua el material para reanudar la marcha a continuación, se abonará a rendimiento 88.

El motivo de estas paradas y su duración deberá ser indicada expresamente por el Contraamaestre en el parte de trabajo.

Determinadas limpiezas de tuberías, válvulas y hornos que se realizan durante el mantenimiento programado periódico, que por su frecuencia, naturaleza y dificultad tras el análisis de métodos y tiempos se considere, podrán tener un tratamiento equivalente a los de mantenimiento en uso a efectos de rendimiento.

A los diferentes tipos de embalaje, paquetes y bobinas de producto acabado o rechazado, se asignará unos métodos y tiempos para el cálculo del rendimiento correspondiente. Hasta la finalización del estudio de tiempos se asignará rendimiento 88 durante el tiempo correspondiente.

En los casos que se pare la máquina teniendo programa de fabricación para que el personal realice tareas de expediciones, durante este tiempo al personal que efectúa estas tareas se abonará el rendimiento de Expediciones.

En las instalaciones en las que el propio personal de la máquina efectúa la autoalimentación o autoevacuación utilizando la grúa, se asignarán tiempos específicos para estas tareas.

La ordenación en almacenes de material, cunas, bases y bidones, se tratará de realizarlo de manera continuada y de forma más intensa, aprovechando las paradas de máquina.

En el caso de que la necesidad de ordenación de los elementos antes indicados implicase necesariamente la parada de máquina con programa de fabricación, se asignará rendimiento 88.

El tiempo de preparación de fieltros, adecuación de cunas y/o bases, chapas protectoras y cantoneras será considerado a efectos de rendimiento cuando suponga prolongación del ciclo del tiempo productivo.

Los casos de trabajo con equipos incompletos o personal inexperto serán considerados a efectos de suplementación del rendimiento.

Al personal de las instalaciones que habiendo sido reformadas y haya habido variación de la producción horaria, se le aplicará el rendimiento 88 hasta finalizar el estudio de métodos y tiempos. Después de finalizado el estudio se aplicará con carácter retroactivo desde la fecha de puesta en marcha.

En los casos en que la calidad requerida al material exija una adecuación de la velocidad de proceso y este producto pueda ser identificado específicamente (calidad, cliente), se asignará una velocidad mediante el correspondiente estudio de métodos y tiempos.

Durante el proceso de material con reducción de velocidad por recuperación o defectos detectados, no imputables a la propia instalación, se asignará el rendimiento medio de la máquina. Esta circunstancia deberá ser confirmada en el parte de trabajo expresamente por el Contraamaestre, indicando causas y tiempos.

En el caso en que deba pararse una instalación que tenga programa de fabricación para realizar limpieza, al personal de la máquina se le aplicará rendimiento 88. La necesidad de esta parada deberá ser indicada expresamente por el Contraamaestre en el parte de trabajo anotando también los operarios y tiempo empleado.

Cuando la necesidad urgente de cargar vehículos obligue, a juicio del Contraamaestre, a parar la instalación, al personal de la máquina parada se le asignará tareas productivas en la propia u otras instalaciones o áreas de la fábrica.

Si no hubiese posibilidad de efectuar la asignación anterior, el Contraamaestre indicará las tareas complementarias a realizar, aplicándose rendimiento 88.

Estas paradas deberán ser autorizadas por el Contraamaestre que así lo indicará expresamente en el parte de trabajo.

El cambio de dependencia organizativa sin variar sus funciones y tareas no implicará cambio en el rendimiento.

Cuando durante la parada por avería de instalación el personal propio efectúe tareas auxiliares de producción (cambio de cilindros, cambio de montaje, pasar rollo guía), a estas operaciones se les aplicarán los tiempos específicos.

La prolongación de la parada de instalación por falta de repuesto en el Almacén de Efectos no afectará al cálculo de la prima del personal de Mantenimiento.

La prolongación de la parada de instalación por falta de repuesto en el Almacén de Efectos, y siendo necesario traerlo desde el Almacén de Efectos de otra Planta de la Fábrica, no afectará al cálculo de la prima de Mantenimiento.

Para el cálculo de la media de fábrica a efectos de prima de Mantenimiento se considerará el plan de marcha de máquinas según Presupuesto y Plan de Producción.

En el cálculo del rendimiento de grúas se considerarán únicamente las instalaciones que atienden, sin incluir la parte porcentual de rendimiento 88 correspondiente a la carga y descarga de vehículos.

Cuando el personal que conduce los vehículos que realizan los movimientos del material a manejar con la grúa se le ponga a prima directa, el rendimiento del vehículo será incluido en el cálculo del rendimiento de las grúas correspondientes.

Cuando una grúa atiende varias instalaciones y alguna de ellas está parada por falta de personal o plan de trabajo, su parte porcentual a efectos de cálculo de rendimiento será distribuido entre las máquinas restantes.

En el supuesto de que todas las instalaciones que atiende una grúa están paradas por falta de personal o plan de trabajo y el Contraamaestre considere que el gruista debe mantenerse en la grúa para efectuar cargas o descargas de vehículo, se aplicará al gruista rendimiento 88.

Esta necesidad y el tiempo requerido será expresado en el parte de trabajo por el Contraamaestre.

Cuando las instalaciones atendidas por una grúa estén paradas y no se requiera realizar movimientos de carga y descarga, el gruista tendrá la misma consideración que los operarios de las máquinas a efectos de asignación de tareas en otras áreas.

A la operación de cambio de rueda pinchada del camión en ruta realizada por el conductor, se le aplicará un tiempo, asignándose entre tanto el rendimiento 88.

El Encargado del parque verificará e indicará en el parte de trabajo la realización de esta tarea.

Cuando los empaquetadores deban trasladarse a otra área de la planta para continuar embalando, llevando el material accesorio (flejadoras, arandelas, etc.), se asignará un tiempo específico a este traslado. Hasta la medición de estos tiempos, se asignará rendimiento 88.

ANEXO IX

Festivos

Cuando un día festivo del calendario laboral coincida en sábado, el personal cuyo régimen de trabajo no incluye este día como laborable podrá cambiar esta fiesta por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando la fiesta coincidente en sábado esté comprendida en el período de vacaciones o en situación de incapacidad laboral transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

El personal a correturnos, cuando una de las siguientes fiestas (1 de enero, 1 de mayo, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre) le coincida, de conformidad con el calendario laboral de correturnos, con día de descanso, podrá cambiar el citado descanso por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando este descanso esté comprendido en el período de vacaciones o en situación de incapacidad laboral transitoria no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

ANEXO X

Clasificación profesional

	Técnicos	Empleados	Operarios
1	Jefe de organización. Jefe organización industrial. Jefe de nóminas y seguros sociales. Jefe de seguridad e higiene. Jefe de ingeniería. Jefe control gestión. Jefe estudios estratégicos. Jefe ingeniería industrial. Jefe servicio médico. Jefe de departamento y análisis. Jefe garantía de calidad. Médico. Jefe de división. Jefe de comercial.		

	Técnicos	Empleados	Operarios
	<p>Jefe mantenimiento y energías. Jefe planta Legasa. Administrador Unidad Negocio. Asesor jurídico. Jefe de contabilidad. Contabilidad analítica y sistemas. Jefe de zona. Jefe de ventas.</p>		
2	<p>Comprador «A». Jefe de proyectos. Ayudante. Técnico ingeniería y construc. Jefe de relaciones laborales. ATS. Asistencia técnica a clientes. Técnico investigación y desarrollo. Jefe de planificación. Jefe de lanzamiento de tubos. Jefe de agrupación. Subjefe de mantenimiento. Jefe mantenimiento preventivo aux. tubos. Jefe de pintado y perfilado. Jefe de almacén. Jefe de producto. Jefe mantenimiento preventivo y servicio. Subjefe de mantenimiento eléctrico. Jefe de mantenimiento. Jefe de incentivos.</p>		
3		<p>Secretaria. Jefe de oficina administrativa. Administrativo a RR.HH. Administrativo comedor y mecan. Ayudantes de nóminas. Inspector seguridad-higiene. Comprador «B». Gestor de aprovisionamiento. Encargado puerto y A. exterior. Jefe de cobros y riesgos. Riesgos y cobros nacional. Gestor de cobros. Jefe de control op. B. Gestión del inmovilizado. Fiscal seguros. Analista administración. Costes y presupuestos. Jefe de facturación. Ayudante de gestión. Diseñador de sistemas de producción. Analistas. Programador A. Analista. Jefe de operaciones. Operador. Programador B. Ayudante. Analista a métodos y tiempos. Analista de incentivos. Auditor de calidad y laboratorio. Técnico de oficina. Supervisor de expediciones. Programador de planificación. Encargado de planificación. Administrativo de planificación. Lanzador. Jefe de lanzamiento pint. perf. Jefe de control calidad pin. Analista de procedimientos administrativos. Ingeniería métodos servicios A. Inspector de obras. Técnico de construcción. Gestor de adquisiciones y contrat.</p>	

	Técnicos	Empleados	Operarios
4		Administrativo de entrada de pedidos. Encargado de almacén de efectos. Contramaestre. Encargado de utillajes. Maestro de reparaciones. Encargado de apa. y expedición. Maestro de Mantenimiento. Administrador de almacén. Agente de ventas. Agente de servicio. Jefe de programas frío y decapado. Ayudante de gestión. Encargado de servicios auxiliares. Gestor de producto. Correos. Operador de servicios generales. Taquimecanógrafa. Administrativo de transportes. Delineante de 1. Delineante de 2. Administrativo de ingeniería. Administrativo de tesorería. Cuentas a terceros. Contabilidad general y seguros. Facturador. Administrativo B RR.HH. Cabo de vigilancia. Vigilante jurado. Analista de laboratorio. Existencia y albaranes. Administrativo de almacenes. Almacenero. Archivo. Oficina mecánica. Oficina eléctrica. Recepción cualitativa. Calcador. Chófer. Basculero.	Cizallero 1. Cizallero 2. Decapador gruista. Laminador 1. Laminador 2. Maquinista electrodep. Maquinista L. pulido. Maquinista tubo. Ayudante de maquinista tubo. Enderezador. Hidráulico máximo. Ajustador máximo. Ajustador medio. Electrónico máximo. Electricista máximo. Electricista medio. Operador de máquina herramienta. Operario principal decapado. Soldador decapado. Pupitre de entrada decapado. Pupitre de salida decapado. Regeneración de ácidos. Operario principal. Rectificadora farrel. Controlador de utillajes. Hornero 1. Hornero 2. Maquinista máquina de expansión. Aplanador. Operador de cuba. Soldador. Bobinador. Maquinista 1 perfilador. Operario principal LP. Pupitre de salida LP. Pupitre de acabado LP. Pupitre de imprimación. Maquinista máquina tubo.
5		Cocina.	Limpieza. Verificador. Recogida y preparación muestras. Despacho y distribución. Alimentador. Flejador. Ayudante. Sala de aceite. Empaquetado. Polipasto. Gruista. Lanzatubos. Pupitre sierra. Almacén de rodillos. Grueros exp. T-Cond-Est. Pupitre de sierra.

Técnicos	Empleados	Operarios
		Maquinista cortadora. Mesa inspección final. Utillaje tubo. Emulsión tubo precisión. Operador de energías. Conductor Hyster. Inspector. Apilador. Ayudante de cuba. Ayudante de salida-controlador. Recepcionista. Ayudante de nave. Ayudante perfilador. Pupitre de entrada LP. Alimentación gruista LP. Operador de energías. Mozo. Engrasador.

A lo largo del año 1998 se someterá a la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio los errores que, en su caso, se detecten para proceder a su corrección.

ANEXO XI

Valoración o calificación de puestos de trabajo

1. Sistema de medida: En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», se adopta la técnica de valoración o calificación de los puestos de trabajo con arreglo al sistema de puntuación por factores y según método aportado por «Bedaux Española, Sociedad Anónima».

2. Ámbito de aplicación: La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima».

3. Proceso de calificación de puestos:

3.1 Análisis: La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y, por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.

Serán los Analistas de tareas o Técnicos de calificaciones quienes, a través de las guías-análisis aportadas por «Bedaux Española, Sociedad Anónima», lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.

3.2 Factores o cualidades: En el método Bedaux, el número total de factores o cualidades a calificar son 26, advirtiéndose que para unos trabajos será necesario utilizar todos y para otros sólo parte de ellos. Estos 26 factores son;

Cualidades físicas.	Músculo y esqueleto. Sentidos y nervios.	Potencia. Destreza. Resistencia muscular. Apreciación sensorial. Reflejos. Tensión nerviosa. Vértigo.
Cualidades intelectuales y culturales.	Instrucción. Del espíritu. Asociadas.	Cultura general Idiomas extranjeros. Claridad espiritual. Memoria. Imaginación. Relaciones sociales. Dotes artísticas. Sentido psicológico.
Cualidades profesionales.		Conocimientos teórico-profesionales. Aprendizaje práctico.
Cualidades morales.	Estrictamente individuales. En relación a otros. Responsabilidad por.	Perseverancia. Espíritu de iniciativa. Disciplina. Espíritu de equipo. Autoridad. Máquinas e instalaciones. Materiales en curso de fabricación. Control y seguimiento. Vigilancia de materiales. Capitales en custodia. Capitales en gestión.

Condiciones ambientales y riesgos profesionales.	Ambiente.	Pérdidas industriales. Conocimiento de datos confidenciales. Delineación y proyecto. Mando. Civil. Pérdidas comerciales. Penosidad. Enfermedades. Accidente.
--	-----------	--

3.3 Valoración provisional: Una vez individualizados los trabajos por el análisis de los mismos, se procede a puntuarlos por los Comités de Calificación, utilizándose las guías baremo o manual de calificación correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenezca el puesto a calificar (ejecutantes en fábricas y talleres, empleados administrativos, empleados técnicos, etc.).

3.4 Valoración definitiva: Terminada la valoración provisional de cada puesto de trabajo por los Comités de Calificación, se procede al ajuste horizontal de los puestos, convenientemente agrupados, para conseguir el afinado final de las distintas calificaciones obtenidas.

Los resultados obtenidos en este ajuste horizontal convierten en definitiva la valoración de puestos efectuada, que sólo puede modificarse en lo sucesivo cuando varíe el contenido de las tareas o condiciones del puesto, de forma tal que haga necesaria una nueva calificación del mismo.

4. Escalones de calificación.

4.1 Los puntos asignados por el manual de calificación o puntos directos, sumados a la base 150, dan como resultado los puntos de calificación profesional y de ambiente y riesgo.

La suma de éstos da lugar a los puntos totales del puesto.

Si por necesidades de organización racional del trabajo tuviera lugar un cambio de puesto de trabajo, el trabajador conservará los puntos de calificación profesional, adquiriendo, en cambio, los puntos de ambiente y riesgo del nuevo puesto de trabajo.

Si este nuevo puesto tiene mayor puntuación profesional, adquirirá también los puntos profesionales de este puesto.

El trabajador conservará sus puntos profesionales y de ambiente y riesgo siempre que la suma de éstos sea superior a la obtenida de la forma indicada en los párrafos anteriores.

Con el fin de evitar la diversificación de puntos de calificación, se agrupan éstos en intervalos de razón geométrica 1,05 a partir de la base 150, obteniéndose los siguientes escalones de calificación.

«Aceralia Transformados, Sociedad Anónima»

Base 150 $r = 1,05$

Escalones	Puntos
0	0-150,0
1	150,1-157,6
2	157,7-165,5
3	165,6-173,8
4	173,9-182,6
5	182,7-191,8
6	191,9-201,5
7	201,6-211,6
8	211,7-222,2
9	222,3-233,4
10	233,5-245,1
11	245,2-257,4
12	257,5-270,3
13	270,4-283,9
14	284,0-298,2
15	298,3-313,2
16	313,3-328,9
17	329,0-345,4
18	345,5-362,7
19	362,8-380,9
20	381,0-400,0
21	400,1-420,1

A las calificaciones situadas entre los límites superior e inferior del mismo escalón se les aplica las percepciones resultantes del límite superior de dicho escalón.

4.2 La prima o incentivo que se percibirá será la correspondiente al puesto de trabajo que se ocupe, es decir, según el rendimiento obtenido, un porcentaje del salario correspondiente al escalón del puesto ocupado. Cuando el escalón del trabajador sea superior al escalón del puesto ocupado, la prima se obtendrá como porcentaje del salario que corresponda al escalón personal del trabajador, según el rendimiento obtenido.

ANEXO XII

Horario de trabajo

El horario del personal será en 1997 como sigue:

1. Trabajo en turno de día.

1.1 Centros de Lesaca, Arratzubi, Zalaín y Legasa:

De lunes a jueves: De ocho quince a dieciséis veinte horas (treinta y cinco minutos de comida).

Viernes: De ocho quince a quince treinta horas (treinta y cinco minutos de comida).

Sábados: Libres.

24 de diciembre (Nochebuena): Medio día festivo.

31 de diciembre (Nochevieja): Medio día festivo.

Diez días de descanso compensatorio, que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

El personal de limpieza y comedores no queda incluido en estos horarios.

1.2 Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial: El horario de este personal queda especificado en el anexo VI.

2. Trabajo en tres turnos.

Primer turno:

De lunes a viernes: De seis a catorce horas.

Sábados: Libres.

Segundo turno:

De lunes a viernes: De catorce a veintidós horas.

Sábados: Libres.

Tercer turno:

De lunes a viernes: De veintidós a seis horas.

Sábados: Libres.

Fiestas comunes a los tres turnos:

24 de diciembre (Nochebuena): Medio día festivo.

31 de diciembre (Nochevieja): Medio día festivo.

Quince días de descanso compensatorio, que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3. Trabajo en dos turnos.

Primer turno:

De lunes a viernes: De seis a catorce horas.

Sábados: Libres.

Segundo turno:

De lunes a viernes: De catorce a veintidós horas.

Sábados: Libres.

Fiestas comunes a los dos turnos:

24 de diciembre (Nochebuena): Medio día festivo.

31 de diciembre (Nochevieja): Medio día festivo.

Quince días de descanso compensatorio, que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

4. Personal a correturnos.

El sistema actual de correturnos ya implantado, se establece para las siguientes instalaciones:

Planta 1.250:

A.B.C. Decapado, Laminación, Hornos de recocido, Galvanizado.

Planta 600:

Hornos de recocido, Electrodeposición.

Planta de Legasa.

Línea de Pintura.

Planta de Zalaín.

Tubo calibrado.

Servicios de Mantenimiento, transporte interior y auxiliares.

Servicios generales de agua, vapor, gas, electricidad, etc.

La diferencia de horas entre el calendario del anexo V y las treinta y siete horas y media semanales de trabajo, que equivale a treinta y siete días laborables, tendrán carácter de descansos compensatorios (fiestas) y el modo de disfrutarlos se regirá según el sistema siguiente:

Dos de dichos descansos compensatorios quedarán a disposición del trabajador, quien podrá hacer uso de ellos de acuerdo a los siguientes requisitos:

a) El período para la aplicación de este principio será de enero a noviembre.

b) En todos los casos deberá salvarse la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

El programa del resto de los descansos compensatorios se establecerá a principios de año, entre la empresa y cada trabajador. En caso de coincidencia o acumulación de personal en los mismos períodos, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de los descansos compensatorios se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período de descansos compensatorios, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

5. Observación general.

Los descansos compensatorios serán retribuidos con el escalón medio ponderado de los doce últimos meses, aplicándolo al sueldo, antigüedad y prima del momento, teniendo en cuenta los tiempos trabajados en puestos de escalón superior.

Asimismo, en 1997, 1998 y 1999, se podrá disfrutar hasta un máximo de setenta y dos horas de aquellos días que generan el plus de correturnos sin merma del citado plus correturnos (84 descansos).

Igualmente, se abonará hasta un máximo de noventa y seis horas de plus nocturno en dichos descansos compensatorios para quienes trabajan a régimen de correturnos. Para los que trabajan a tres turnos, este máximo será de cuarenta horas de plus nocturno.

Tanto el disfrute de las setenta y dos horas de aquellos días que generan el plus de correturnos indicado, como el abono de las horas del plus nocturno, se realizará en proporción a las horas de descanso compensatorio disfrutadas y con el mismo criterio indicado en el primer párrafo de este punto.

A lo largo de 1997, en el seno de la Comisión de Vigilancia de Convenio, se analizará la posibilidad de variar el sistema de abono del llamado «plus de correturnos», a fin de establecer en su pago una vinculación más directa a la causa de su devengo.

Cualquiera que fuera el resultado de este análisis, se establecerá una fórmula para que, a partir de 1998, se garantice, durante el disfrute de los descansos compensatorios, un tratamiento semejante al dado en el resto de las fábricas del grupo, en el abono de los pluses de nocturno y bonificación de domingos y festivos.

Al estar calculado el valor hora prima en base al calendario de correturnos, el valor hora prima para el personal con otros regímenes de trabajo se multiplicará por los coeficientes siguientes:

Personal a turno de día: 1,1158.

Personal a 1, 2 y 3 turnos: 1,0932.

Por necesidades de servicio u organización, el personal se obliga a cambiar de un horario de trabajo a otro de los anteriormente citados.

ANEXO XIII

Acuerdo sobre cobertura socio-laboral

(E.R.E. 235/92)

I. *Ámbito personal*

El presente acuerdo afecta a los trabajadores de las empresas del sector siderúrgico que resulten excedentes por aplicación del Plan de Competitividad de la Corporación de la Siderurgia Integral.

II. *Ámbito temporal*

Las garantías que se contienen en el presente acuerdo se aplicarán al personal afectado durante la vigencia del mencionado Plan.

III. *Personal que opte por la prejubilación*

1. Condiciones económicas y laborales:

a) Al cesar en la empresa con rescisión del contrato, serán declarados en situación legal de desempleo, pasando a percibir las prestaciones reglamentarias correspondientes del nivel contributivo.

b) Agotadas las referidas prestaciones, y no habiendo cumplido los sesenta años de edad, pasarán a percibir el subsidio correspondiente, nivel asistencial, hasta alcanzar la mencionada edad de sesenta años.

c) Durante la situación de percibo de prestación y subsidio de desempleo, serán de cuenta de la empresa las cotizaciones adicionales a la Seguridad Social.

d) Al alcanzar la edad de sesenta años o, en su caso, al finalizar el período de desempleo contributivo en edad superior a la citada, los trabajadores afectados pasarán a percibir ayudas equivalentes a jubilación anticipada, con derecho a cotizaciones adicionales a la Seguridad Social.

e) Durante estas situaciones y hasta acceder a la jubilación reglamentaria, la empresa complementará a cada trabajador las prestaciones, subsidios y ayudas correspondientes de la siguiente manera:

Los primeros veinticuatro meses: Se complementará hasta alcanzar en valor bruto el 79 por 100 de la remuneración anual bruta que correspondería trabajando en su régimen de trabajo, en su jornada ordinaria, con arreglo a las tablas salariales vigentes el último día en situación de activo. Para el caso de las primas e incentivos se tomará el porcentaje medio de los doce últimos meses.

A partir del vigésimo quinto mes: Se incrementará en un 3,5 por 100 la garantía inicial previamente incrementada en un 3,5.

A partir del trigésimo séptimo mes y hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años: La garantía anterior se revalorizará a razón de un 3,5 por 100 cada doce meses.

f) Al cesar en la situación de jubilación anticipada, por cumplir la edad, para acceder a la jubilación reglamentaria el trabajador percibirá la indemnización a tanto alzado que pueda proceder en función de su retribución, edad y año de salida y cuya cuantía, obtenida según la fórmula recogida en la tabla del anexo A, figurará en el oportuno documento a suscribir por el trabajador en el momento de optar por la prejubilación.

g) Al alcanzar la edad de sesenta y cinco años, los trabajadores afectados pasarán a percibir la pensión de jubilación reglamentaria que les corresponda.

2. Participación en el accionariado de la nueva sociedad: Igualmente, a partir del momento de cese, el trabajador recibirá acciones de la nueva sociedad a constituir en el sector por un valor equivalente al 10 por 100 del salario bruto anual, que fue tenido en cuenta para el establecimiento de la garantía.

IV. Personal que no opte por la prejubilación

Los trabajadores que no optaran por la prejubilación en el término de treinta días, a partir de la fecha del cese, percibirán una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de tres anualidades.

V. Disposición final

Las partes convienen trasladar el presente Acuerdo a las empresas afectadas por el Plan de Competitividad, al objeto de su remisión a la Autoridad laboral, en orden a que las coberturas que constan en los expedientes de regulación de empleo en trámite sean sustituidas por las que se contienen en el presente documento.

ANEXO-A

Cálculo de la indemnización a abonar a los sesenta y cinco años

	EDAD (Es)	Valores de Ib									Br
		52	53	54	55	56	57	58	59	60	
Tfa:	Año:										
1 a 4	1994	1733	1887	2028	2157	2274	2379	2474	2559	2634	5000
	1995	1802	1962	2109	2243	2364	2474	2573	2661	2739	5200
	1996	1798	1967	2123	2264	2393	2509	2614	2708	2791	5400
	1997	1718	1899	2065	2217	2356	2481	2594	2696	2787	5600
	1998	1558	1754	1934	2100	2251	2388	2512	2624	2725	5800
	1999	2268	2450	2617	2768	2905	3029	3139	3239	3325	6100
	2000	2892	3063	3219	3360	3486	3599	3699	3787	3864	6400
	2001	2474	2670	2850	3013	3161	3294	3413	3520	3613	6600
Resto	1994	1854	1964	2064	2154	2235	2307	2371	2358	2343	4100
	1995	2272	2374	2466	2549	2623	2688	2745	2722	2697	4300
	1996	1677	1806	1925	2033	2130	2218	2297	2292	2284	4400
	1997	1020	1179	1326	1461	1584	1697	1800	1814	1825	4500
	1998	1251	1410	1557	1691	1814	1925	2026	2037	2043	4700
	1999	2368	2497	2615	2721	2816	2901	2975	2957	2935	5000
	2000	2463	2597	2719	2829	2929	3017	3094	3075	3052	5200
	2001	2485	2627	2757	2874	2979	3073	3156	3138	3117	5400
	Ke	1.3168	1.2723	1.2293	1.1877	1.1475	1.1087	1.0712	1.0350	1.0000	

Es = Edad de entrada en el Plan.

Bs = Bruto activo al entrar en el Plan (en miles de pesetas).

Br = Valor de la tabla s/año de entrada al Plan.

Ib = Valor de la tabla s/año y edad de entrada al Plan.

Ke = Valor de la tabla s/edad de entrada en el Plan.

Indem. = $Ib + 6.6585 * Ke * (Bs - Br)$ (miles de pesetas)

(Resultados negativos significan indemnización igual a cero.)

Acta complementaria

1. Comedores:

La Dirección realizará las mejoras necesarias encaminadas a elevar el nivel de la comida tanto en calidad como en cantidad.

Del mismo modo, la Dirección se compromete a facilitar bocadillos al personal del turno de mañana que trabaje en régimen de relevos (uno, dos, tres turnos y correturnos). El precio de cada bocadillo será equivalente al que en cada momento se estipule para la comida en el comedor de la fábrica. Se fijarán unos límites de horario para la entrega del bocadillo.

El citado servicio, por ser realizado por entidades ajenas a «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», funcionará también los sábados, domingos y festivos mientras lo hagan dichas entidades. Si la Dirección decidiera realizar el citado servicio por sus propios medios, éste sólo funcionaría durante los días laborables de turno de día entre plantas originada por ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones.

2. Voluntariedad en la movilidad del personal entre plantas originada por ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones:

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente de régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal entre plantas (Arratzubi, Zalaín y Legasa) de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en los cuales es aplicable el artículo 11 del presente Convenio, la Dirección anunciará con una antelación de cinco días, el lugar del traslado, los trabajos a realizar y el régimen de trabajo, con objeto de posibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

3. Criterios para la cobertura de ausencias imprevistas:

En todos aquellos supuestos de ausencias imprevistas, en instalaciones productivas, la cobertura de dichas ausencias, siempre y cuando no exista otra práctica o la posibilidad de implantarla (en cuyo caso la cobertura de las citadas ausencias se realizará preferentemente con personal del mismo turno), se registrará por el criterio siguiente:

La ausencia será cubierta por la persona que ocupe el puesto inmediatamente inferior, produciéndose así un movimiento ascendente dentro de la misma instalación. El puesto que por aplicación de este principio quedara sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

A fin de mantener tanto el régimen de marcha normal de la instalación, como la propia seguridad de las personas, será el mando inmediato quien en cada momento determine la posibilidad de aplicar este criterio y, de hacerlo, elegirá la persona más idónea para ocupar la ausencia.

Para que la aplicación de este criterio sea lo más eficaz posible, serán los propios mandos quienes deberán procurar que el personal a su cargo tenga el correspondiente entrenamiento operativo.

4. Sustitución de Encargados:

Dado que los puestos de Encargado están cubiertos en su totalidad por personal fuera de Convenio, en los supuestos en que dichos Encargados deban ser sustituidos por personal sujeto al Convenio, éste será retribuido, durante el tiempo de la sustitución, a razón de un salario base de referencia de 135.543 pesetas mensuales. El resto de los complementos salariales, que resulten de aplicación, guardarán, sobre dicho salario base, la misma relación porcentual que los mismos guarden, en la tabla de Convenio, sobre el valor «suelo mensual».

11411 *RESOLUCIÓN de 27 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.*

Visto el texto del X Convenio Colectivo nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (número de Código 9902755), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1998, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de la UGT y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., 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 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, 27 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS

Preámbulo

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo, integradas por la Federación de Servicios de la UGT y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., en representación laboral, y «Tecniberia», Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial, como organizaciones más representativas estatalmente en el subsector de empresas de servicios de ingeniería y de estudios técnicos, acuerdan:

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad, de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, agraria, medioambiental, química, electrónica, industrial, y de cualquier otro orden similar, haya estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX Convenio de este sector, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio de 1995.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el artículo 1, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º 1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1996, el 1 de enero de 1997 y el 1 de enero de 1998, para los mismos conceptos indicados anteriormente.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1998, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito

a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquier otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 9. *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje, en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

3. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Comité regulado en esta cláusula decidirá mediante resolución motivada en el plazo máximo de treinta días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de representación legal de los trabajadores, éstos y la empresa podrán encomendar la fijación de