

17712 REAL DECRETO 1671/1981, de 3 de julio, por el que se declara de interés social el proyecto de las obras de construcción del Centro docente «Cardenal Larraona», sito en Pamplona (Navarra).

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día tres de julio de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de construcción del Centro «Cardenal Larraona», sito en Pamplona, cuya ejecución supondrá la nueva creación de ocho unidades de EGB y cuatro unidades de Preescolar para conseguir un Centro de seis unidades de Preescolar, veinticuatro unidades de EGB y ocho unidades de BUP.

El expediente ha sido promovido por don Cándido Torrontegui Vidaurrazaga, en representación de la Congregación de Misioneros Claretianos de la provincia de Euskalerría.

Los efectos de este Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a tres de julio de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JUAN ANTONIO ORTEGA Y DÍAZ-AMBRONA

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

17713 RESOLUCION de 26 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Laminaciones de Lesaca, S. A.», recibido en esta Dirección General en 13 de mayo de 1981, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 2 del citado mes de mayo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 26 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarreda.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «LAMINACIONES DE LESACA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», incluyendo también los de montaje de Perfiles y Cubiertas, Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfiles y Cubiertas, en todo el territorio nacional.

Las normas a aplicar en la fábrica de Castellón serán las establecidas en el capítulo IX del presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio, durante su vigencia, afectará a todo el personal de plantilla de «Lamina-

ciones de Lesaca, S. A.», en los centros arriba indicados, con exclusión del personal de mando.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Las retribuciones para 1981 que se especifican en los anexos I, II, III y IV, resultan de incrementar en un 9 por 100 las tablas de 31 de diciembre de 1980, según los acuerdos vigentes de equiparación Lesaca-Echegarri.

Los acuerdos de equiparación recogidos en el documento número 5 de fecha 24 de julio de 1980 (anexo al Convenio Colectivo Interprovincial de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», «Boletín Oficial del Estado» de 4 de octubre de 1980), garantizan en Laminaciones de Lesaca para el año 1982 la aplicación en su globalidad de las condiciones económicas y sociales que sean vigentes para dicho año en la fábrica de Echegarri.

Art. 4.º *Compensaciones y absorciones*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, por lo cual cualesquiera de ellas carecerán de valor si no son aplicadas en su totalidad.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, Convenio Sindical, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 5.º *Aplicación y cumplimiento*.—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. Ambas representaciones podrán asesorarse por las personas que estimen conveniente.

Art. 6.º *Comisión Paritaria de tiempos, puestos de trabajo y primas*.

1. Estará constituida por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres representantes de los trabajadores.

2. Entenderá 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 «Bedaux Española, S. A.», en caso de falta de acuerdo, aunque posteriormente pueda recurrirse ante los organismos competentes.

3. También se tratarán en esta Comisión los temas presentados por el Comité de Empresa que hagan referencia a cambios de puesto trasladados o 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.

En esta Comisión también serán tratadas las posibles peticiones de aquellos departamentos que quieran acogerse al sistema de trabajo de 5º turno (mañana, tarde, noche, día, descanso), siempre y cuando se vea que esta forma de trabajo es técnicamente posible en el departamento en cuestión.

Todos los cambios citados en los párrafos anteriores se refieren a aquellos que tengan carácter de larga duración, respetándose en todos los casos lo establecido en los artículos 8.º, aportación del personal, y 14, horario de trabajo (último párrafo) del presente Convenio.

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *Aportación del personal*.—Se concreta fundamentalmente en la aceptación de la posibilidad de reajustar el personal de las distintas plantas, secciones, servicios y departamentos, efectuándose traslados cuando las necesidades de la producción o de la organización así lo requieran, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª VALORACION O CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9.º *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 «Laminaciones de Lesaca, S. A.», 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, S. A.».

Art. 10.º *Ambito de aplicación*.—La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de «Laminaciones de Lesaca, S. A.».

Art. 11. *Proceso de calificación de puestos.*

11.1. *Análisis.*—La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, el 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, S. A., lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.

11.2. *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.	Potencia. Destreza. Resistencia muscular.
	Sentidos y nervios.	Apreciación sensorial. Reflejos. Tensión nerviosa. Vértigo.
Cualidades intelectuales y culturales.	Instrucción.	Cultura general. Idiomas extranjeros.
	Del espíritu.	Claridad de espíritu. Memoria. Imaginación.
	Asociadas.	Relaciones sociales. Dotes artísticas. Sentido psicológico.
Cualidades profesionales.		Conocimientos teórico-profesionales. Aprendizaje práctico.
	Strictamente individuales.	Perseverancia. Espíritu de iniciativa. Disciplina.
Cualidades morales.	En relación a otros.	Espíritu de equipo. Autoridad.
	Responsabilidad por:	Máquinas e instalaciones. Materiales en curso de fabricación. Control y seguimiento. Vigilancia de materiales. Capitales en custodia. Capitales en gestión. Pérdidas industriales. Conocimientos de datos confidenciales. Delineación y proyecto. Mando. Civil. Pérdidas comerciales.
Condiciones ambientales y riesgos profesionales.	Ambiente.	Penosidad. Enfermedades. Accidentes.

11.3. *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.).

11.4. *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.

Art. 12. *Escalones de calificación.*

12.1. 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 estos, 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:

«LAMINACIONES DE LESACA, S. A.»
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.

12.2. 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.

SECCION 2.ª REGIMEN DE TRABAJO

Art. 13. Jornada de trabajo.—Se establece una jornada laboral que en base a cuarenta y dos horas semanales supone mil novecientas dieciséis horas efectivas de trabajo para el año 1981, en cómputo medio total anual.

Se permitirá tomar el bocadillo a todo el personal de talleres en quince (15) 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.

Art. 14. Horario de trabajo.—El horario del personal será en 1981 como sigue:

1.º Trabajo en turno de día.

1.1. Centros de Lesaca, Arratzubi, Zalain y Legasa:

- De lunes a viernes: Ocho quince a dieciséis cincuenta y tres horas (treinta minutos de comida) *.
- Sábados: Libres.
- 24 de diciembre (Nochebuena): Fiesta.
- 31 de diciembre (Nochevieja): Fiesta.

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

1.2. Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Delegaciones de Perfiles y Cubiertas:

El horario de este personal queda especificado en el anexo VI.

El número de días festivos será de catorce, de los que dos serán locales y se elegirán para cada Almacén o Delegación de acuerdo con los usos y costumbres de la zona. En los Almacenes y Delegaciones de Bilbao, Villabona, Vitoria, Barcelona y Tarragona, las doce fiestas restantes serán las señaladas por las respectivas Comunidades Autónomas. En el Resto de Almacenes y Delegaciones, estas doce fiestas serán las de ámbito nacional.

Teniendo en cuenta las posibles urgencias y necesidades eventuales de recepción, expedición y venta en sábados (de ocho a trece horas), el personal de Almacenes se compromete a cubrir esas posibles necesidades a requerimiento de los Jefes de Almacén, bien realizando trabajo suplementario o compensando las horas en sábado por otras de la semana normal de trabajo (en relación 1 a 1-1/2).

El trabajo en sábados será realizado preferentemente por personal voluntario encuadrado dentro de los puestos de trabajo que sean requeridos. En caso de no existir voluntarios, serán designados por el Jefe de Almacén, quien no podrá convocar de forma obligatoria más de once sábados en un año a la misma persona.

1.3. Montadores de Perfiles y Cubiertas:

- De lunes a jueves: Ocho a trece horas. Catorce veinticinco a diecisiete cuarenta y cinco horas.
- Viernes: Ocho a trece horas. Catorce veinticinco a dieciséis cuarenta y cinco horas.
- Sábados: Libres.
- 24 de diciembre (Nochebuena): Fiesta.
- 31 de diciembre (Nochevieja): Fiesta.

2.º Trabajo en tres turnos:

Primer turno:

- De lunes a sábado: Seis a catorce horas.

Segundo turno:

- De lunes a viernes: Catorce a veintidós horas.
- Sábados: Libres.

Tercer turno:

- De lunes a viernes: Veintidós a seis horas.
- Sábados: Libres.

Fiestas comunes a los tres turnos:

- 18 de abril (Sábado Santo).
- 24 de diciembre (Nochebuena).
- 28 de diciembre.
- 31 de diciembre (Nochevieja).
- Tres últimos sábados del mes de junio (días 13, 20 y 27 de junio).
- Todos los sábados del mes de julio.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3.º Trabajo en dos turnos.

Primer turno:

- De lunes a sábado: Seis a catorce horas.

Segundo turno:

- De lunes a viernes: Catorce a veintidós horas.
- Sábados: Libres.

Fiestas comunes a los dos turnos:

- 18 de abril (Sábado Santo).
- 24 de diciembre (Nochebuena).
- 28 de diciembre.
- 31 de diciembre (Nochevieja).
- Tres últimos sábados del mes de junio (días 13, 20 y 27 de junio).
- Todos los sábados de los meses de julio, agosto, septiembre y octubre.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

El primer turno de Almacén de Madrid trabajará de lunes a sábado de siete a quince horas, manteniéndose el resto del horario.

4.º Personal a correturnos.

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

- Planta 1.250.
- Trenes de reducción y temple decapado, desengrase, hornos de recocido y electrodeposición de la planta 600.
- Tubo calibrado y de conducción de Zalain.
- Servicios de Mantenimiento, Transporte y Auxiliares.
- Servicios generales de agua, vapor, gas, electricidad, etc.

El cuadro horario correspondiente a estas instalaciones es el establecido en el anexo V.

La diferencia de horas entre el calendario de anexo V y las mil novecientas dieciséis horas efectivas de trabajo, que equivale a nueve días laborables, tendrán carácter de descansos compensatorios no retribuidos (fiestas) y el modo de disfrutarlos se regirá según el sistema siguiente:

A principios de año, la Empresa con cada trabajador establecerá el programa de los citados descansos. 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, será en última instancia la Dirección de Departamento quien determinará la distribución de los descansos.

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

Art. 15. 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 veintinueve días laborables en régimen de turno normal, veintidós días laborables en régimen de dos y tres turnos, veintidós días laborables en régimen de correturnos.

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, será en última instancia la Dirección del Departamento quien determinará la distribución de las vacaciones.

Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de enero hasta el 15 de junio se le abonará un premio de 11.230 pesetas por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional según días disfrutados en este período.

Art. 16. Permisos retribuidos.—Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

- 1.º Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días naturales.
- 2.º Por nacimiento de hijo: Tres días naturales (cuando el parto sea con cesárea, se ampliará esta licencia en dos naturales más, por considerarse como enfermedad grave acreditada del cónyuge).
- 3.º Por defunción del cónyuge: Siete días naturales.
- 4.º Por enfermedad no grave del cónyuge con ingreso en clínica (excluido el parto): Dos días naturales.
- 5.º Por enfermedad grave, acreditada, de padres, hijos, nietos, hermanos, cónyuge, abuelos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos: Dos días naturales.
- 6.º Por defunción de padres, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos: Tres días naturales.
- 7.º Por defunción de abuelos y abuelos políticos: Dos días naturales.
- 8.º Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales: Un día natural.
- 9.º Por matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos carnales y hermanos políticos: Un día natural.
10. Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

* Si el margen de treinta minutos fuera insuficiente y ocasionara problemas insolubles, ambas partes estudiarán la posibilidad de volver al horario anterior de comida (cuarenta y cinco minutos).

11. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

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

Nota.—En los casos 4.º y 5.º con ingreso en clínica y siempre que el hecho suceda en días hábiles (según cada régimen de trabajo), la licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de cuatro

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se acordarán de acuerdo a los valores establecidos en el anexo III.

Las horas extraordinarias necesitarán la preceptiva autorización legal.

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Con objeto de cumplir este acuerdo, la Dirección informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores en la Comisión de Vigilancia de Convenio sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas generales y la distribución según las secciones siguientes:

- División 600 (Fábrica Arratzubi).
- División 1.250 (Fábrica Arratzubi).
- Servicio de Mantenimiento (Fábrica Arratzubi).
- Resto de Servicios (Fábrica Arratzubi).
- División Tubo Normal (Fábrica Zalain).
- División Tubos Especiales (Fábrica Zalain).
- Servicio de Mantenimiento (Fábrica Zalain).
- Resto de Servicios (Fábrica Zalain).
- Fábrica de Legasa.
- Direcciones Centrales.

Art. 18. *Retenes.*

18.1. *Permanentes.*—Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre etc., 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, se determinan en el anexo VII el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados con carácter permanente.

18.2. *Temporales.*—Para situaciones similares a las del punto anterior y al objeto de permitir finalizar correctamente aquellas operaciones que por sus características no pueden terminarse de forma radical, o para proteger al material en proceso o a las instalaciones, se determina en el anexo VII el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados con carácter temporal.

18.3. *Designación.*—Las personas que deban cubrir los puestos de retén serán designadas por la Dirección de la Empresa.

En el caso de las personas correspondientes a puestos de retén de mantenimiento mecánico o eléctrico, existirá una rotación mensual de modo que entre el personal a turnos se elegirán las 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.

18.4. *Otros retenes.*—En caso de que por situaciones anormales o emergencias sea necesario establecer otros retenes aparte de los indicados en el anexo VII, la cobertura de estos puestos será realizada preferentemente por personal voluntario.

18.5. *Retenes para los días 1 de mayo, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo.*—La Empresa abonará a razón de 5.465 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.

Art. 19. *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.

CAPITULO III

Previsión social

Art. 20. *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, 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 como a la representación social, en la misma fecha.

Art. 21. *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.

Art. 22. *Caso de pérdida de capacidad física por accidente que no da derecho a pensión.*—En los casos de accidente que no den derecho al reconocimiento de pensión, se respetará al trabajador el grado que corresponda al puesto que ocupaba y la prima que obtenga en función de dicho grado.

Art. 23. *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.

Art. 24. *Pensión complementaria por incapacidad permanente total por accidente de trabajo.*—El trabajador 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 completa la retribución que efectivamente percibiría el trabajador en el momento de la declaración legal de invalidez si estuviese trabajando, teniendo en cuenta a esos efectos salario base, prima media, antigüedad y pluses.

Art. 25. *Pensión complementaria por incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.*—El trabajador que cese en la Empresa por habersele 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.

Art. 26. *Caso de pérdida de capacidad física por enfermedad.*—En los casos en que se produzca una disminución en el rendimiento de un trabajador, por haber disminuido su capacidad 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 de cambio del puesto, no pudiendo realizar más que una sola vez esta reducción de grado.

Art. 27. *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 productor 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 A.H.V.

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 aceptare el ofrecimiento de la Empresa.

Art. 28. *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 A.H.V.

Art. 29. *Prestaciones a viudas de trabajadores (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 de la viuda del trabajador 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:

a) *Viuda:* 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.

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

c) 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.

Art. 30. *Preferencia ocupación vacantes para viudas de trabajadores.*—En los supuestos de fallecimiento por accidente de trabajo de algún trabajador, la viuda o el hijo mayor con capacidad legal de trabajar tendrán preferencia para la ocupación de posibles vacantes adecuadas a su condición laboral.

Art. 31. *Seguro individual de accidentes.*

a) 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.

b) Causantes: Todo el personal en activo, teniendo esta consideración el personal de la plantilla de la Empresa que esté cumpliendo el Servicio Militar.

c) 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.

d) Base reguladora: Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente.

e) Capitales asegurados:

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

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

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

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

f) Prima: La Empresa aportará el total de la prima de este seguro.

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

Art. 32. *Cursillos.*—La Dirección de la Empresa cuidará de organizar cursos de formación a diferentes niveles, para quienes se considere necesario o conveniente.

Para establecer el plan de cursillos, la Empresa analizará las sugerencias que haya aportado el Comité de Empresa.

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.

Art. 33. *Fondos sociales.*

33.1. *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 Pre-escolar, E.G.B. y B.U.P.

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

Los impresos de solicitud, debidamente cumplimentados, se presentarán en la Dirección de Asuntos Sociales o bien 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 hijo de trabajador fallecido.
- Tener hijos con educación especial.

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

d) Fondo para esta atención: La Dirección de la Empresa concederá una cantidad anual de 3.800.000 pesetas, para subvención de esta atención Social.

e) Registro de ayuda a la enseñanza: Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondos Sociales 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 Fondos Sociales previo conocimiento del Secretario del mismo.

33.2. *Préstamos.*—La Empresa dotará de un fondo máximo de 9.810.000 pesetas en concepto de préstamos al personal para la adquisición y arreglo de vivienda. La cantidad máxima a conceder a cada trabajador será de 170.000 pesetas para compra de vivienda y de 70.000 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 Asuntos Sociales o bien al Comité de Empresa y, en base a la Reglamentación que establezca la Comisión de Fondos Sociales 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 Fondos Sociales.

Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondos Sociales 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 Fondos Sociales previo conocimiento del Secretario del citado Comité.

33.3. *Polígono viviendas J. L. Várez.*

Objeto: La Empresa, propietaria del bloque de viviendas conocido como polígono J. L. Várez, pone a disposición de los trabajadores de su plantilla el uso y disfrute de las mismas, excepto tres viviendas, mediante contrato de arrendamiento que tendrá siempre carácter de accesorio vinculado al contrato de trabajo, excepto en los casos de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta y fallecimiento. Asimismo, la Empresa como propietaria de las viviendas podrá proceder a la venta de éstas a sus ocupantes cuando las circunstancias así lo requieran.

Beneficiarios: Se consideran requisitos necesarios para ostentar la condición de beneficiario los siguientes:

a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con carácter fijo, excepto los casos de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta y fallecimiento.

b) No disponer de vivienda, en condiciones suficientes de habitabilidad en arrendamiento.

c) No poseer ninguna vivienda de su propiedad en la que pueda vivir con su familia decorosamente.

La condición de beneficiario es personal e intransferible.

Preferencias: Dentro de las condiciones previas anteriores, se establece el siguiente orden de preferencias:

- a) Renta per cápita.
- b) Condiciones de su actual alojamiento.
- c) Antigüedad en la Empresa.

Solicitudes: Las solicitudes serán presentadas bien a la Dirección de Asuntos Sociales, o bien al Comité de Empresa. La concesión o denegación de las viviendas se resolverá por el Comité de Fondos Sociales en base a la reglamentación que se establezca.

Adjudicación: Será la Comisión de Fondos Sociales quien se encargue de la adjudicación en alquiler de las viviendas del polígono de J. L. Várez actualmente disponibles y las que vayan quedando disponibles en el futuro, al personal de plantilla de la Empresa. Asimismo vigilará el cumplimiento del reglamento que el Comité de Fondos Sociales establezca al efecto.

Registro de alquiler de viviendas: Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondos Sociales se registrarán en un libro llamado «Registro de alquiler de viviendas». En él se consignarán también las cantidades que vayan entrando en concepto de alquiler de las viviendas, así como los gastos de las posibles reparaciones de las mismas. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del Comité de Fondos Sociales previo conocimiento del Secretario del mismo.

33.4. *Euskara.*

1. Los avisos al personal que se coloquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y su traducción en euskara.

2. El articulado del Convenio se redactará y firmará en castellano y se hará una traducción en euskara.

3. El personal que desee estudiar euskara, 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, siendo el tope máximo por alumno para estos conceptos de 700 y 1.500 pesetas, respectivamente.

Para este fin, la Empresa dotará un fondo máximo para el curso 1981-1982 de 865.000 pesetas, cuya administración y control serán efectuados por el Comité de Fondos Sociales.

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

El Comité de Fondos Sociales analizará las matriculaciones de todos los alumnos, así como la acreditación de la asistencia a las clases y 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.

Este sistema entrará en vigor cuando concluya el presente curso.

33.5. Comité de Fondos Sociales.—Estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente: Director de Asuntos Sociales.
- Secretario: Jefe de Relaciones Laborales.
- Vocales: Cuatro Vocales representantes de los trabajadores.
- Asistente Social.

33.6. 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 I. P. C. haya experimentado el año anterior.

Para el resto de Cooperativas similares en las que pudieran inscribirse los trabajadores de Delegaciones y almacenes por no resultarle 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 adquiera la cartilla correspondiente.

Quedan incluidos en el disfrute de este beneficio social todos aquellos jubilados y viudas de trabajadores de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», que cumplan con los requisitos descritos en los párrafos anteriores.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene

Art. 34. Seguridad e higiene.

34.1. Gestión de la Seguridad e higiene.—El tratamiento de los temas de seguridad e higiene se canalizará fundamentalmente a través del Comité Central de Seguridad y de los Comités de Seguridad de fábrica o departamento.

Serán funciones de estos Comités las de promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad, así como estudiar y proponer las medidas oportunas para la prevención de riesgos profesionales, entre las que podemos considerar: Cursos de formación sobre aspectos de la seguridad, calendarios de inspecciones, nombramiento de grupos de trabajo para el estudio de temas concretos, elaboración de los planes de seguridad, etc.

34.2. Composición del Comité Central de Seguridad.—El Comité Central de Seguridad estará compuesto por:

- Un Presidente.
- Un representante de los trabajadores (Vocal social) por cada Comité de Seguridad de Fábrica.
- Un Mando designado por la Dirección de cada Comité de Seguridad de Fábrica.
- El Director de Asuntos Sociales.
- El Médico.
- El Jefe de Seguridad.
- Un Secretario, designado por la Dirección de la Empresa.

Podrán asistir dos miembros del Comité de Empresa, en calidad de asesores. El nombre de los asistentes deberá ser comunicado por escrito por el Secretario del Comité de Empresa al Presidente del Comité de Seguridad e Higiene con una antelación mínima de veinticuatro horas.

34.3. Composición de los Comités de Seguridad de Fábrica o Departamento.—Los Comités de Seguridad de Fábrica estarán compuestos por el Presidente, cinco representantes de los trabajadores y cinco mandos designados por el Presidente del Comité. Asimismo asistirá el Director de Asuntos Sociales (o en su defecto el Jefe de Personal correspondiente), el Médico y el Jefe de Seguridad.

A cada Comité podrán asistir asesores previa autorización del Presidente del Comité.

34.4. 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 con-

formidad del Presidente de aquellos, podrán disponer de las tres horas anteriores a la celebración del Comité, a fin de preparar la reunión.

34.5. Información.—La información se transmitirá normalmente a través de los Comités de Seguridad y en casos excepcionales a través del Director de Asuntos Sociales.

Se facilitará mutuamente toda información necesaria para la mejor gestión de la Seguridad.

34.6. Inspecciones de Seguridad.—Los representantes de los trabajadores podrán participar en las inspecciones de seguridad, pudiendo proponer asimismo la realización de aquellas que consideren necesarias.

34.7. Exámenes y análisis médicos específicos.—La Empresa, bajo acuerdo expreso del Comité Central de Seguridad e Higiene y con el objeto de prevenir posibles daños en la salud de los trabajadores, realizará exámenes y análisis médicos específicos a los operarios de aquellos puestos de trabajo determinados cuyas características especiales así lo requieran.

Art. 35. Contaminación.—La Empresa continuará con la política iniciada desde que se hizo cargo de su Dirección su actual propietario, «Altos Hornos de Vizcaya, S. A.», y para ello se compromete a seguir dotando de medios adecuados para alcanzar al menos los niveles mínimos legales de contaminación en todas y cada una de sus instalaciones, al objeto de mantener e incluso mejorar las condiciones ecológicas de la Regata del Bidasoa, de forma que las instalaciones industriales que existen o que en el futuro se construyan, no alteren el equilibrio ecológico de la misma.

Periódicamente, la Dirección de la Empresa informará en el Comité de Seguridad e Higiene, de la situación de todas las instalaciones anticontaminantes. En situaciones excepcionales, se informará al Comité de Empresa a la mayor brevedad posible.

Por su parte, los trabajadores se comprometen, dentro de sus atribuciones, a tomar todas las medidas oportunas para que las instalaciones trabajen correctamente y no se produzcan accidentes que puedan provocar niveles de contaminación superiores a los autorizados.

CAPITULO V

Transportes

Art. 36. Personal afectado.—Las disposiciones de este capítulo son aplicables únicamente a los conductores de camiones o vehículos similares de todos los centros de trabajo a los que afecta el presente Convenio Colectivo.

Art. 37. Incentivos.

37.1. Servicio interfábricas y transportes interiores.—Los servicios interfábricas y transportes interiores serán remunerados de acuerdo a una prima o incentivo que se percibirá en función de tarifas según la cantidad de carga transportada y de los diferentes servicios realizados. Debido a las anomalías funcionales en la carga y descarga, se garantizará que las percepciones por el concepto de prima o complemento no serán inferiores al 75 por 100 de la prima media de fábrica. Las horas extraordinarias se remunerarán independientemente.

37.2. Resto de servicios.—El resto de los servicios, incluidos los realizados por las Delegaciones y Almacenes de la Red Comercial, se remunerarán de acuerdo a otras tarifas, que engloban tanto la prima o incentivo como las horas extraordinarias para los diferentes servicios.

37.3. Tarifas.—Las tarifas contemplarán: Tipo de carga, tipo de camión y cargas partidas. Los tiempos base de estas tarifas se obtendrán teniendo en cuenta las circunstancias existentes en la actualidad. El Servicio de Organización revisará, según el Método de Medida del Trabajo, estos tiempos cuando varíen las circunstancias consideradas.

37.4. Avería o revisión del vehículo.—Durante las horas de avería o revisión del vehículo, si el conductor colabora directa o indirectamente en la revisión o arreglo del vehículo, percibirá la prima correspondiente al 75 por 100 de rendimiento.

Art. 38. Rotación de servicios.—Los servicios cuya normal realización no requieran un puesto de trabajo específico, serán cubiertos rotativamente, siempre y cuando el vehículo sea el adecuado para el servicio a realizar.

Art. 39. Vacantes.—Las vacantes producidas en los vehículos considerados de mejores condiciones, las producidas en los puestos de trabajo específicos actualmente existentes y los nuevos puestos de trabajo específicos que se creen, serán cubiertos por orden de capacidad y antigüedad entre los conductores de la Empresa.

En los vehículos dedicados al transporte del personal, tendrán preferencia los conductores con domicilio cercano a la ruta considerada.

Se considera como vehículo nuevo aquel cuya edad sea inferior a dos años o no haya recorrido 100.000 kilómetros.

CAPITULO VI

Montadores de perfiles y cubiertas

Art. 40. Personal afectado.—Las disposiciones de este capítulo son aplicables únicamente a los montadores de perfiles y cubiertas.

Art. 41. *Tiempos previstos de ejecución de obra.*—Para la definición de los tiempos estándar de ejecución de obras (rendimientos previstos), que constituyen la base del cálculo de todas las percepciones abonables salvo horas ordinarias, por los conceptos de trabajo realizado y tiempo total invertido en el mismo (según el procedimiento específico de remuneración de montadores de perfiles y cubiertas), se tendrá en cuenta el informe preobra realizado por el Encargado.

No obstante, en circunstancias especiales se abonarán como horas extraordinarias, y con independencia de los trabajos extras, aquellas efectuadas por el personal de montaje y que previamente hayan sido solicitadas por sus mandos respectivos y autorizadas por el Jefe de Obras. A efectos de cálculo de trabajos extras, estas horas se considerarán como tiempo invertido.

Se procurará, en la medida de lo posible, que el equipo que comience la obra sea el mismo que el que la finalice. En caso contrario, siempre y cuando el equipo que finalice la obra no tenga suficiente volumen de trabajo para que permita obtener los tiempos estándar previstos para la ejecución de estas unidades de obra, se le remunerará como trabajo a «no control».

A fin de eliminar los errores que, por una deficiente cumplimentación de los partes de trabajo, pudieran producirse en el cálculo de los rendimientos, se realizarán unos cursillos intensivos para montadores A, monográficos sobre este tema.

La Dirección intensificará su esfuerzo a fin de que los trabajos que se produzcan en las obras, tengan asignados previamente sus tiempos standard de ejecución. Asimismo se atenderán prioritariamente las solicitudes de revisión de éstos que, a través de sus mandos, soliciten los montadores.

En aquellos casos en que no se haya alcanzado el rendimiento mínimo exigible, la Dirección recabará información a los montadores A que hayan participado en la obra a fin de tomar las medidas oportunas.

Para el cálculo de los trabajos extras de montadores las horas de lluvia se verán afectadas por un coeficiente de 0,75.

Las horas de administración firmadas por el Delegado responsable de la obra tendrán la misma prima que las firmadas por el cliente, es decir, se valoran al 80 por 100.

Art. 42. *Personal desplazado.*—Los montadores que por razón de su trabajo perciban ininterrumpidamente dieta completa durante tres meses consecutivos, podrán optar entre el cobro de la cantidad de 7.200 pesetas o el disfrute de vacaciones que pudieran corresponderle según la legislación vigente.

La Empresa, sin menoscabo de su facultad de establecer en cada momento la más racional planificación de los trabajos, procurará, en la medida de lo posible, evitar el desplazamiento de los montadores fuera de la zona a la que están adscritos. Los montadores que se encuentren fuera de la referida zona al término del periodo de tres meses antes citado, podrán optar entre el cobro de 18.000 pesetas o el disfrute de vacaciones que pudieran corresponderle según la legislación vigente.

Si el periodo antes aludido, en cualquiera de los párrafos anteriores, es de duración superior a dos meses, e inferior a tres meses, la cantidad será de 3.000 pesetas.

Se considerarán como zonas las siguientes: Centro, Levante, Galicia, Norte, Sur, Canarias, Baleares y Cataluña-Aragón.

Art. 43. *Obras realizadas en condiciones de toxicidad.*—En aquellas obras, o fases de obras, en que el trabajo de montaje se realice en condiciones de toxicidad que exijan la utilización de mascarillas de protección, se abonará un Plus cuyo valor global ascenderá al 30 por 100 de los salarios hora de calificación, multiplicados por las horas previstas para el montaje.

Esta cantidad global se repartirá proporcionalmente a las horas trabajadas por cada operario en la obra.

Si las horas reales superan a las previstas, la cuantía a percibir por los operarios no será inferior al 25 por 100 de los salarios hora de calificación multiplicados por las horas realmente trabajadas en el montaje.

En caso de discrepancia en el tema de toxicidad, se acudirá al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene de la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente, para la comprobación del derecho a percibir el Plus.

Art. 44. *Jornada de trabajo de Montadores de perfiles y cubiertas.*—Podrá modificarse el horario de trabajo de montaje establecido para este Convenio, para obras concretas en que concurren circunstancias que lo hagan aconsejable, y previo acuerdo de la totalidad del personal que intervenga en la misma con la Jefatura de Obras.

Dadas las características especiales de este trabajo, la jornada contará desde la salida de la caseta de obra hacia el tajo hasta la salida del tajo hacia la caseta de obra.

CAPITULO VIII

Comité de Empresa y Secciones Sindicales

Art. 45. *Ámbito de aplicación.*—Los artículos 40, 47, 48, 49 y 50 se aplicarán en los Centros de trabajo de Lesaca, Zalain y Legasa.

El contenido del artículo 51 se aplicará en el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones y Almacenes.

Art. 46. *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 (conocido por el nombre de Palomar), previa petición expresa por parte de las mismas a la Dirección de Asuntos Sociales.

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.

Art. 47. *De las Secciones Sindicales.*—La Empresa reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas que acrediten fehacientemente, contar con una afiliación del 10 por 100 de la plantilla.

La Sección Sindical tendrá las competencias siguientes:

— Reconocimiento del o de los Delegados de la misma, que deberán ser necesariamente, trabajadores de la plantilla de la Empresa.

Tanto su designación como su revocación deberá ser notificada por escrito a la Dirección de la Empresa.

— Las Secciones Sindicales que cuenten con una afiliación que exceda en 1.000 del porcentaje indicado, contarán con un segundo Delegado, y si lo superan en 2.000 el número de Delegados será de tres.

— Los Delegados dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para la finalidad propia de su actividad sindical. En el supuesto de que la afiliación rebasara la cifra de 900, la dedicación del Delegado será permanente, sin merma de su retribución normal.

— Cada Sección Sindical dispondrá de un despacho u oficina dentro de la Empresa, donde podrá recibir a sus afiliados y para desarrollar su actividad sindical.

— Recibirá idéntica información que la facilitada por la Dirección al Comité de Empresa, salvo en la de sanciones, que se limitará exclusivamente a sus afiliados.

— Tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Art. 48. *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.

Art. 49. *Del Comité de Empresa. Competencias.*

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

— Modificación de los sistemas de trabajo.

— Cambio de titularidad de la Empresa.

— Expedientes de crisis.

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

— En la aplicación de 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) Dispondrá de igual información que la facilitada a los accionistas de la Sociedad, en general, sobre Memorias, balances, cuenta de resultados, etc.

d) Participará con la Dirección en la administración de los fondos sociales (préstamos, becas, etc.), en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

e) El Comité será informado por la Dirección:

Mensualmente:

- De la aplicación de los sistemas de incentivos en sus resultados.
- De la evolución del absentismo y sus causas.
- De la evolución de los índices de accidentes.
- Del movimiento de ingresos y ceses de personal.
- Del número de horas extraordinarias y sus causas.

Asimismo serán informados trimestralmente:

- De la evolución de la producción y previsiones.
- De la evolución de las ventas y previsiones.
- De la evolución del sector siderúrgico.
- De la evolución probable del empleo.
- De los programas de formación.

Art. 50. *Comité de Empresa. Derachos y garantías.*—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 en cada caso el lugar adecuado, con equipo de megafonía, por el Director de Asuntos Sociales.

— Cada Agrupación electoral podrá disponer de forma conjunta de las cuarenta horas mensuales retribuidas de que dispone para el ejercicio de su representación cada uno de sus representantes en el Comité de Empresa, pudiendo distribuir las entre los mismos de la forma que considere más oportuna. No se contabilizarán a efectos de dichas cuarenta horas aquellas que excedan de este límite con motivo de participar en comisiones de trabajo convocadas por la Empresa.

— El Secretario del Comité de Empresa podrá disponer, previa comunicación de su identidad a la Dirección, de las horas ordinarias mensuales retribuidas que necesite para realizar las tareas asignadas al mismo.

— La Empresa instalará tabloneros 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.

— Los miembros del Comité de Empresa tendrán facilidades para desplazarse a los diferentes Centros de trabajo del ámbito del Convenio cuando sean comisionados para ello y observen en cada caso los trámites de notificación a la Dirección de Asuntos Sociales. 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.

Art. 51. *Centro de trabajo de Madrid.*—La representación del personal del Centro de trabajo de Madrid, así como los Delegados de Personal de las Delegaciones y Almacenes, podrán disponer de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. Con estas cuarenta horas mensuales se podrá actuar tal como se indica en el artículo 50, párrafo cuarto.

CAPITULO VIII

Régimen económico e incidencia económica del Convenio

Art. 52. *Retribución del personal.*—Los diferentes conceptos de retribución se expresan en los anexos siguientes:

- Anexo I: Salarios 1981.
- Anexos II/I y II/II: Tabla de primas.
- Anexo III: Plus de 1, 2 y 3 turnos, Plus nocturno, corre-
turnos y horas extraordinarias.
- Anexo IV: Antigüedad.

CAPITULO IX

Fábrica de Castellón

Art. 53. Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el Convenio y usos y costumbres de la fábrica de Castellón serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, con el Convenio y usos y costumbres del resto de Laminaciones de Lesaca, por lo que en todo caso podrán ser absorbidas o compensadas con cualquier otra que desee unificarse dentro del texto del Convenio resultante, en negociación en el Centro de trabajo de Castellón.

En lo referente al conjunto de condiciones económicas y sociales que en resumen originan el coste económico total, se definirá un factor corrector entre Castellón y el resto de Laminaciones de Lesaca, debido a las diferencias entre los sistemas retributivos correspondientes, niveles salariales de la zona, así como el tipo de industria. Para la definición del factor corrector citado, se elige una muestra comparable para conceptos homogéneos de los Convenios del Metal de Castellón y Navarra. El cociente entre los dos Convenios Provinciales del Metal, en la muestra elegida, determinará el coeficiente de relación económica global entre las fábricas de Castellón y Navarra. Este coeficiente no será nunca inferior a 0,9.

Para el cálculo del coste económico total se procederá de la forma siguiente:

a) En base a las diferencias existentes en el grado tecnológico y de especialización, debido a la diferente complejidad de sus instalaciones, entre las fábricas de Castellón y Lesaca, se establece una categoría media para Castellón equivalente al escalón 9 de Lesaca.

b) Se calcula sobre concepto y condiciones homogéneas a las existentes en Castellón, el coste económico total correspondiente para el escalón 9 de Lesaca, de los siguientes conceptos: Sueldo, prima, antigüedad, complementos de enfermedad y accidente, becas, coste financiero de préstamos, economato.

c) Se aplicará a esta cantidad el factor corrector cuyo cálculo se ha definido anteriormente.

d) Se multiplicará el valor así obtenido por el número de personas a las que afecta el Convenio de Castellón.

La cantidad resultante determinará el coste económico total a que se hace referencia en el párrafo segundo y cuya distribución habrán de negociar la Dirección de la fábrica y el Comité de Empresa de Castellón.

La normativa específica para la fábrica de Castellón se regulará en una norma, establecida dentro de las directrices arriba señaladas y que se publicará en dicho Centro de trabajo, no afectándole tampoco las disposiciones contenidas en las actas complementarias del presente Convenio. En dicha norma quedarán incluidos los artículos 46, 48, 49 y 50 del presente Convenio de Laminaciones de Lesaca, S. A.

ANEXO I

Salarios 1981 con 1916 horas efectivas de trabajo

(Valores en pesetas)

Escala ó grado	Salario de calificación			Prima 90 por 100 rendimiento		Total 1981 con 90 por 100 de rendimiento
	Valor hora	Sueldo mes	Anual con tres pagas de treinta días	Valor hora	Total anual (2.092 h.)	
6	184,85	35.442	531.629	88,11	184.326	715.955
7	190,87	36.558	548.367	90,89	190.142	738.509
8	198,79	37.731	565.968	93,80	198.230	762.198
9	203,25	38.970	584.547	96,88	202.673	787.220
10	210,00	40.264	603.960	100,10	209.409	813.369
11	217,10	41.625	624.380	103,49	216.501	840.881
12	224,54	43.052	645.777	107,03	223.907	869.684
13	232,38	44.555	668.325	110,77	231.731	900.056
14	240,63	46.137	692.052	114,70	239.952	932.004
15	249,29	47.797	718.858	118,83	248.592	965.550
16	258,34	49.532	742.986	123,14	257.609	1.000.595
17	267,86	51.358	770.365	127,68	267.107	1.037.472
18	277,84	53.271	799.068	132,44	277.064	1.076.132
19	288,34	55.284	829.268	137,44	287.524	1.116.790

ANEXO II
Tablas de primas

(Valores en pesetas, según porcentaje de rendimiento)

I

Escalón	Rendimiento																	
	75 por 100	76 por 100	77 por 100	78 por 100	79 por 100	80 por 100	81 por 100	82 por 100	83 por 100	84 por 100	85 por 100	86 por 100	87 por 100	88 por 100	89 por 100	90 por 100	91 por 100	92 por 100
6	41,90	44,98	48,06	51,14	54,22	57,30	60,38	63,47	66,55	69,63	72,71	75,79	78,87	81,95	85,03	88,11	91,19	94,27
7	43,22	46,40	49,57	52,75	55,93	59,11	62,29	65,46	68,64	71,82	75,00	78,18	81,35	84,53	87,71	90,89	94,06	97,24
8	44,61	47,88	51,17	54,45	57,73	61,01	64,29	67,57	70,85	74,12	77,40	80,68	83,96	87,24	90,52	93,80	97,08	100,36
9	46,07	49,46	52,85	56,23	59,62	63,01	66,40	69,78	73,17	76,56	79,95	83,33	86,72	90,11	93,50	96,88	100,27	103,66
10	47,60	51,10	54,60	58,10	61,60	65,10	68,60	72,10	75,60	79,10	82,60	86,10	89,60	93,10	96,60	100,10	103,60	107,10
11	49,21	52,83	56,45	60,07	63,68	67,30	70,92	74,54	78,16	81,78	85,39	89,01	92,63	96,25	99,87	103,49	107,10	110,72
12	50,90	54,64	58,38	62,12	65,87	69,61	73,35	77,09	80,84	84,58	88,32	92,06	95,80	99,55	103,29	107,03	110,77	114,52
13	52,67	56,55	60,42	64,29	68,17	72,04	75,91	79,78	83,66	87,53	91,40	95,28	99,15	103,02	106,90	110,77	114,64	118,51
14	54,51	58,55	62,55	66,58	70,59	74,60	78,61	82,62	86,63	90,64	94,65	98,66	102,67	106,68	110,69	114,70	118,71	122,72
15	56,51	60,66	64,82	68,97	73,13	77,28	81,44	85,59	89,75	93,90	98,05	102,21	106,36	110,52	114,67	118,83	122,98	127,14
16	58,56	62,86	67,17	71,47	75,78	80,09	84,39	88,70	93,01	97,31	101,61	105,92	110,23	114,53	118,84	123,14	127,45	131,75
17	60,72	65,18	69,64	74,11	78,57	83,04	87,50	91,97	96,43	100,89	105,36	109,82	114,29	118,75	123,22	127,68	132,15	136,61
18	62,98	67,61	72,24	76,87	81,50	86,13	90,76	95,39	100,02	104,65	109,28	113,92	118,55	123,18	127,81	132,44	137,07	141,70
19	65,36	70,18	74,97	79,78	84,58	89,39	94,19	99,00	103,80	108,61	113,41	118,22	123,03	127,83	132,64	137,44	142,25	147,05

II

Escalón	Rendimiento																	
	93 por 100	94 por 100	95 por 100	96 por 100	97 por 100	98 por 100	99 por 100	100 por 100	101 por 100	102 por 100	103 por 100	104 por 100	105 por 100	106 por 100	107 por 100	108 por 100	109 por 100	110 por 100
6	97,35	100,44	103,52	106,60	109,68	112,76	115,84	118,92	122,00	125,08	128,16	131,24	134,32	137,41	140,49	143,57	146,65	149,73
7	100,42	103,60	106,78	109,95	113,13	116,31	119,49	122,67	125,84	129,02	132,20	135,38	138,55	141,73	144,91	148,09	151,27	154,44
8	103,64	106,92	110,20	113,48	116,76	120,04	123,32	126,60	129,88	133,16	136,44	139,72	143,00	146,28	149,56	152,84	156,12	159,40
9	107,05	110,43	113,82	117,21	120,60	123,98	127,37	130,76	134,15	137,53	140,92	144,31	147,70	151,08	154,47	157,86	161,25	164,63
10	110,60	114,10	117,60	121,10	124,60	128,10	131,60	135,10	138,60	142,10	145,60	149,10	152,60	156,10	159,60	163,10	166,60	170,10
11	114,34	117,96	121,58	125,20	128,81	132,43	136,05	139,67	143,29	146,91	150,52	154,14	157,76	161,38	165,00	168,62	172,23	175,85
12	118,26	122,00	125,74	129,48	133,23	136,97	140,71	144,45	148,20	151,94	155,68	159,42	163,17	166,91	170,65	174,39	178,14	181,88
13	122,39	126,28	130,13	134,01	137,88	141,75	145,63	149,50	153,37	157,24	161,12	164,99	168,86	172,74	176,61	180,48	184,36	188,23
14	126,73	130,74	134,75	138,76	142,77	146,79	150,80	154,81	158,82	162,83	166,84	170,85	174,86	178,87	182,88	186,89	190,90	194,91
15	131,29	135,45	139,60	143,76	147,91	152,07	156,22	160,38	164,53	168,69	172,84	176,99	181,15	185,31	189,46	193,62	197,77	201,93
16	136,06	140,37	144,67	148,98	153,28	157,59	161,89	166,20	170,51	174,81	179,12	183,42	187,73	192,03	196,34	200,64	204,95	209,26
17	141,07	145,54	150,00	154,47	158,93	163,40	167,86	172,32	176,79	181,25	185,72	190,18	194,65	199,11	203,57	208,04	212,50	216,97
18	146,33	150,96	155,59	160,22	164,85	169,48	174,11	178,74	183,38	188,01	192,64	197,27	201,90	206,53	211,16	215,79	220,42	225,05
19	151,98	156,67	161,47	166,26	171,08	175,89	180,69	185,50	190,31	195,11	199,92	204,72	209,53	214,33	219,14	223,95	228,75	233,56

ANEXO III
Plus 1, 2 y 3 turnos - Nocturno - Corretornos
Horas extraordinarias
(Valores en pesetas)

Escalón o grado	Plus 1, 2 y 3 turnos Valor hora	Plus nocturno Valor hora	Plus corretornos		Horas extraordinarias 75 por 100	Escalón o grado	Plus 1, 2 y 3 turnos Valor hora	Plus nocturno Valor hora	Plus corretornos		Horas extraordinarias 75 por 100
			Pesetas día de descanso	Total anual					Pesetas día de descanso	Total anual	
6	9,48	49,82	1.780,32	149.547	363	13	11,82	62,63	2.238,10	188.000	458
7	9,78	51,39	1.836,36	154.256	374	14	12,34	64,85	2.317,55	194.674	472
8	10,10	53,03	1.895,32	159.207	386	15	12,79	67,18	2.400,95	201.660	489
9	10,43	54,78	1.957,54	164.433	399	16	13,25	69,62	2.488,12	208.002	507
10	10,77	56,60	2.022,56	169.894	412	17	13,74	72,19	2.579,61	216.704	526
11	11,14	58,51	2.090,93	175.638	426	18	14,25	74,88	2.675,93	224.778	545
12	11,52	60,51	2.162,58	181.857	441	19	14,79	77,71	2.777,05	233.272	566

ANEXO IV
Antigüedad
(Valores en pesetas)

Escalón o grado	Valor año 1 tr.	Valor año 2 tr.	Valor año 3 tr.	Valor año 4 tr.	Valor año 5 tr.	Valor año 6 tr.	Valor año 7 tr.	Valor año 8 tr.	Valor año 9 tr.	Valor año 10 tr.	Valor año 11 tr.	Valor año 12 tr.	Valor año 13 tr.	Valor año 14 tr.	Valor año 15 tr.
7	10.967	21.935	32.902	43.869	54.837	65.804	76.771	87.739	98.706	109.673	120.641	131.608	142.575	153.543	164.510
8	11.319	22.630	33.958	45.277	56.597	67.916	79.236	90.555	101.874	113.194	124.513	135.832	147.152	158.471	169.790
9	11.691	23.382	35.073	46.784	58.455	70.148	81.837	93.528	105.218	116.909	128.600	140.291	151.982	163.673	175.364
10	12.079	24.158	36.238	48.317	60.396	72.475	84.554	96.634	108.713	120.792	132.871	144.950	157.030	169.109	181.188
11	12.488	24.975	37.463	49.950	62.438	74.926	87.413	99.901	112.388	124.876	137.364	149.851	162.339	174.828	187.314
12	12.916	25.831	38.747	51.662	64.578	77.493	90.409	103.324	116.240	129.155	142.071	154.986	167.902	180.818	193.733
13	13.366	26.733	40.095	53.466	66.832	80.199	93.585	106.932	120.298	133.665	147.031	160.398	173.764	187.131	200.487
14	13.841	27.682	41.523	55.364	69.205	83.046	96.887	110.728	124.569	138.410	152.251	166.082	179.933	193.775	207.616
15	14.339	28.676	43.017	57.357	71.696	86.035	100.374	114.713	129.062	143.392	157.731	172.070	186.409	200.748	215.047
16	14.860	29.719	44.579	59.439	74.298	89.158	104.018	118.978	133.737	148.597	163.457	176.317	189.176	206.036	222.866
17	15.407	30.815	46.222	61.625	77.037	92.444	107.851	123.258	138.666	154.073	169.480	184.888	200.295	215.702	231.110
18	15.981	31.963	47.944	63.925	79.907	95.888	111.869	127.851	143.832	159.814	175.785	191.776	207.758	223.739	239.720
19	16.585	33.171	49.758	66.341	82.927	99.512	116.097	132.883	149.268	165.853	182.438	199.024	215.609	232.194	248.780

ANEXO VI

Horario del personal de Almacenes y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de P. y C.

Almacenes y delegaciones de la Organización comercial y delegaciones de Perfiles y Cubiertas	De lunes a viernes	Sábados	Fiestas por ajuste de horario
Delegación de Perfiles y Cubiertas de Barcelona	De 8,30 a 13,30 h. y de 14,52 a 18,00 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Bilbao	De 8,30 a 13,00 h. y de 13,45 a 17,23 h.		
Delegación de Perfiles y Cubiertas de Bilbao	De 8,30 a 13,30 h. y de 15,00 a 18,08 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Córdoba	De 8,30 a 13,45 h. y de 15,00 a 17,53 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Gijón	De 8,00 a 13,00 h. y de 14,00 a 17,08 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Granada	De 8,30 a 13,38 h. y de 15,00 a 18,00 h.		
Delegación de la Organización Comercial de Las Palmas. Personal administrativo y Conductores de la Organización Comercial de Madrid	De 8,00 a 13,00 h. y de 16,00 a 19,08 h. De 8,15 a 13,00 h. y de 14,00 a 17,23 h.		
Delegación de Perfiles y Cubiertas de Madrid	De 8,00 a 13,30 h. y de 15,15 a 17,53 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Murcia	De 8,30 a 13,30 h. y de 15,30 a 18,38 h.	Libres	24 de diciembre (Nochebuena) 31 de diciembre (Nochevieja).
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Santander	De 8,30 a 13,00 h. y de 14,00 a 17,38 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de P. y C. de Sevilla	De 8,30 a 13,00 h. y de 14,22 a 18,00 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Tarragona	De 8,00 a 13,00 h. y de 15,00 a 18,08 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de P. y C. de Valencia	De 8,30 a 13,30 h. y de 14,52 a 18,00 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Valladolid	De 8,30 a 13,30 h. y de 15,30 a 18,38 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de P. y C. de Vigo	De 8,30 a 13,00 h. y de 14,00 a 17,38 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Villabona	De 8,30 a 13,00 h. y de 14,00 a 17,38 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Vitoria	De 8,30 a 13,00 h. y de 14,30 a 18,08 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de P. y C. de Zaragoza	De 8,00 a 13,00 h. y de 15,15 a 18,23 h.		

ANEXO VII

Retenes

(1/2)

Con carácter permanente

Instalaciones o servicios	Número personas
Planta 600:	
Mantenimiento eléctrico	2 por turno
Mantenimiento mecánico	2 por turno
Planta 1.250:	
Decapado y regeneración	1 por turno
Planta de propano	1 por turno
Mantenimiento eléctrico	2 por turno
Mantenimiento mecánico	2 por turno
Servicios varios:	
Planta tratamiento de aguas y efluentes 1.250	1 por turno
Caldera de vapor y compresores	1 por turno
Almacén de efectos	1 por turno
Planta de efluentes	1 por turno
Fábrica de Zalain:	
Servicios generales	1 por turno
Mantenimiento eléctrico	1 por turno
Almacén de efectos	1 por turno
Fábrica de Legasa:	
Conjunto	2 por jornada
Transportes:	
Chófer de ambulancia y otros servicios de retén	1 por turno
Servicios generales:	
Telefonista Oficinas Centrales	1 por jornada
Telefonista Zalain	1 por jornada

Instalaciones o servicios	Número personas	Duración máxima
Correo general	2 por jornada	
Secretarías de Dirección	5 por jornada	
(2/2)		
Con carácter temporal		
Instalación o servicio	Número personas	Duración máxima
Planta 600:		
Recocido y generadores	5 por turno	4 días
Tren 9 y tren 11 (1)	6 por turno	3 turnos
Planta 1.250:		
Recocido y generadores	4 por turno	4 días
ABT (1)	5 por turno	3 turnos
Galvanizado	1 por turno	8 días
Trenes de laminación	1 por turno	2 días
Fábrica de Zalain:		
Recocido calibrado	1 por turno	5 días
Fábrica de Legasa:		
Línea de pintura	6 por turno	1 turno

(1) Los trenes 9.11 y ABT serán atendidos por el personal señalado, después de haber transcurrido cuarenta y ocho horas de inactividad y de acuerdo con el horario de trabajo establecido.

(2) 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 afecte la anomalía 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.

1. Montaje perfiles y cubiertas.

1.1. Desplazamiento por cuenta de la Empresa en vehículo propio de montadores de perfiles y cubiertas.—El personal de montaje de perfiles y cubiertas que, en comisión de servicio, y autorizado por el mando correspondiente, de la realizar desplazamientos en vehículo propio, percibirá la cantidad de 14 pesetas/kilómetro.

Si en el transcurso de este Convenio a partir de la fecha de la firma del mismo, se produjera un aumento oficial del precio de la gasolina, la cifra anterior quedaría modificada de acuerdo con la siguiente fórmula de revisión:

$$P = 14 + 9 \frac{X}{100}$$

siendo:

P = nuevo precio a aplicar a partir de la fecha de revisión.
X = diferencia de precios del litro de la gasolina super.

1.2. Dietas montadores.—Se establece para 1981:

Dieta completa, 1.600 pesetas.
Media dieta, 670 pesetas.

Para 1982, estas cantidades se verán incrementadas en un porcentaje igual al IPC resultante en 1981.

Se percibirá dieta completa a partir de los 25 kilómetros contando como punto de partida la Delegación correspondiente.

2. 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.

La implantación de este servicio se realizará por etapas, comenzando con un ensayo piloto en la fábrica de Zalain y se irá extendiendo progresivamente a la fábrica de Arratzubi.

El citado servicio solamente funcionará durante los días laborables del turno de día.

3. Mejoras técnicas.—La Dirección, con objeto de disminuir los riesgos derivados tanto de la lejanía de los puestos de trabajo del centro de la fábrica como de encontrarse una sola persona en el puesto en determinados turnos se compromete a adoptar las medidas técnicas necesarias apropiadas a cada caso en los siguientes puestos: Tratamiento de aguas, estación de propano y almacén de efectos.

La Dirección tomará también las medidas técnicas adecuadas para conseguir mejorar la limpieza de los servicios de la fábrica de Arratzubi, estudiando su diseño actual y ejecutando los cambios pertinentes encaminados al citado fin.

4. Vacaciones.—Debido a la fecha en que se firma el presente Convenio, el plazo para la distribución de vacaciones señalado en el artículo 15 se prolonga hasta el 1 de junio.

5. Reajuste de horario e itinerarios del servicio de autobuses.—A partir del día 12 de mayo de 1981 entrarán en vigor las siguientes modificaciones en dicho servicio:

1. Hora de entrada en fábrica. El margen actual de quince minutos se rebaja a 10. Afectará a todos los regímenes de trabajo.

2. Las paradas seguirán siendo las habituales, añadiéndose a éstas la de Elizatxo (Irún) en los servicios Lesaca-San Sebastián y viceversa.

3. El servicio San Sebastián-Lesaca de turno de día, cuando se dirija a fábrica, realizará su itinerario por la autopista a partir de Pasajes, con salida en Jerotrans.

4. El servicio Lesaca-Irún (salida turno de noche), llegará hasta Fuenterrabía siendo el autobús de Lesaca quien realice dicho servicio, recogiendo en Irún al personal de Zalain que tenga aquel destino.

Notas:

a) Lo indicado en el punto 1, sólo será vinculante si como consecuencia de su aplicación no se produce un deterioro de la situación actual, reservándose la Dirección la facultad de colocar medios de control en el puesto de trabajo o volver al margen de quince minutos.

b) Lo indicado en el punto 3, podría estar sujeto a modificaciones en la medida que el conjunto del Servicio de transportes lo considere necesario y cuando no cree problemas con los horarios del resto de autobuses.

6. Equiparación Lesaca-Echívarri.—En el anexo I se recoge el documento número 5.—Equiparación Lesaca-Echívarri, firmado en 24 de julio de 1980, por permanecer en vigor.

Los criterios adoptados en la aplicación práctica del citado documento son:

— Para la obtención de las tablas salariales se ha adoptado el criterio de agrupar en un fondo único todos los conceptos retributivos (incluida la antigüedad).

— El balance global de los beneficios sociales así como el concepto del 100 por 100 de la equiparación, en estos temas,

quedarán definidos en 31 de diciembre de 1981. De la misma forma, en esta fecha, se valorarán dentro del balance global de los beneficios sociales las diferencias en los textos de «Laminaciones de Lesaca, S. A.», y «A. H. V.» (fábrica de Echívarri), y se negociará la unificación de los citados textos (por ejemplo: Seguro individual de accidentes, complemento accidente laboral, pensión complementaria por incapacidad permanente total por accidente de trabajo etc.).

La aplicación práctica de los complementos de pensión en los casos de incapacidad permanente total y absoluta por enfermedad común se realizará con los mismos criterios que se apliquen en cada momento en la fábrica de Echívarri.

Para la obtención de los fondos de becas y préstamos se ha aplicado un criterio similar al utilizado en la equiparación económica, es decir, definición del 100 por 100 y reducción hasta el 33 por 100.

1. Comisión de equiparación.—Estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores y tres de la Dirección, además de los asesores de los mutuo acuerdo, se consideren necesarios. Se reunirá la Comisión tantas veces como sea necesario para cumplir los plazos que se señalan en el presente documento.

2. Equiparación económica.

2.1. Etapas:

a) Con fecha 31 de diciembre de 1980 se calculará la relación entre la fábrica de Echívarri y «Laminaciones de Lesaca», en la forma que se describe más adelante.

Para esta fecha se confeccionarán unas nuevas tablas, que resultarán de incrementar las vigentes en un porcentaje tal que la relación porcentual obtenida se reduzca al 33 por 100 de su valor.

Estas tablas así obtenidas se tomarán como base para la política salarial a negociar en el año 1981.

b) Con fecha 31 de diciembre de 1981 se actuará de igual forma que la indicada en el apartado a) pero la relación quedará reducida a cero.

2.2. Comparación de escalones.—Se toma como base de comparación el resultado del muestreo realizado sobre puestos de similares características, tomando como base los puestos de Convenio de Laminaciones de Lesaca.

Esto trae como consecuencia el operar con una diferencia de tres escalones.

2.3. Antigüedad.—Para el cálculo se considerará la antigüedad como concepto independiente, dándole un tratamiento específico, de modo que el valor anual del trienio sea calculado de la siguiente forma:

a) El 31 de diciembre de 1980 se calculará el número de trienios (T) e igualmente el número de quinquenios (Q) en Lesaca al 30 de junio de 1981.

b) Se calcularán las pesetas (PTL) que le corresponden percibir al escalón medio (10) en concepto de antigüedad con el número de trienios medio (T).

c) Se calcularán las pesetas (PTE) que le correspondería cobrar al escalón medio equivalente de Echívarri (7) en concepto de antigüedad con el número de quinquenios medio de Lesaca (Q).

d) El nuevo valor anual del trienio para el E = 10 se obtendrá con la siguiente fórmula:

$$0,67 (PTE - PTL) + PTL$$

T

e) El valor del trienio para los restantes escalones se hallará en la misma proporción sobre el salario de calificación.

f) El 31 de diciembre de 1981 se repartirán las operaciones anteriores referidas a esta nueva fecha y el nuevo valor del trienio anual del escalón medio se obtendrá por la expresión

$$\frac{PTE_1}{T_1}$$

T₁

2.4. Resto de retribuciones.—Se operará de la siguiente forma:

a) Distribución del personal de Lesaca según regímenes de trabajo (turno normal, dos turnos, tres turnos y correturnos).

b) Cálculo de la retribución media ponderada para cada uno de los regímenes de trabajo indicados. Los conceptos que formarán parte de estas percepciones serán los siguientes: Sueño, prima, nocturno y correturnos u otro cualquiera que pudiera establecerse como concepto normal de retribución.

c) Ponderación de las percepciones totales para cada régimen de trabajo obtenidos en el punto anterior, según el número de personas respectivo (punto a). De este modo obtenemos la remuneración medida de Lesaca.

d) Cálculo de la retribución media ponderada por cada régimen de trabajo que se obtendría aplicando al personal indicado en el punto a) (plantilla de Lesaca) las tablas de Echévarri, de acuerdo con el criterio indicado en el punto 2.2 (tres escalones de diferencial).

Los conceptos que integrarán estas percepciones serán: Sueldo, prima individual, prima colectiva, nocturno, jornada ininterrumpida, bonificación de domingos y festivos u otro cualquiera que pudiera establecerse como concepto normal de retribución.

e) Ponderación de las percepciones totales para cada régimen de trabajo obtenidas en el punto anterior, según el número de personas respectivo (punto a).

De este modo obtenemos la remuneración media que percibiría el personal de Lesaca aplicando las retribuciones de Echévarri.

f) Obtención de la relación Echévarri-Lesaca por cociente entre las remuneraciones medias respectivas, obtenidas en los puntos c) y e).

g) Independientemente de la obtención de la relación global indicada, la Comisión calculará con el mismo criterio, la relación para cada uno de los regímenes de trabajo.

La comisión elegirá entre ambos extremos (relación global-relación por régimen de trabajo) o cualquier posición intermedia, de modo que la solución elegida sea la más apropiada para las condiciones de Lesaca y respete el tope establecido por la relación global calculada en el punto f).

Notas aclaratorias:

Para el cálculo de la relación se tendrán en cuenta las retribuciones correspondientes a la jornada ordinaria para cada uno de los regímenes de trabajo.

Para el cálculo de las primas se tomará como base el rendimiento medio obtenido en el año 1980.

En el caso de corretornos se incluirá el Plus de días festivos en la retribución de Echévarri, ya que en Lesaca el número de días trabajados incluye también fiestas.

3. Equiparación temas sociales.

3.1. Jornada.—La equiparación de la jornada se realizará conjuntamente con la de las retribuciones y siguiendo los mismos criterios.

3.2. Resto de temas sociales.—Siguiendo los criterios generales de la equiparación antes citados, la Comisión estudiará las condiciones sociales vigentes en ambas fábricas (tales como jubilación, enfermedad, seguros), a fin de tomar las decisiones correspondientes al 31 de diciembre de 1980, de modo que se realice también la equiparación en este aspecto, una vez realizadas las valoraciones correspondientes.

Nota.—En el supuesto de que los trabajadores quisieran colectivamente acogerse al sistema de quinquenios para el cobro de la antigüedad, la Empresa garantiza a todo operario que en la fecha de aplicación de este sistema esté cobrando trienios, su remuneración por antigüedad, hasta que sea absorbida por el próximo quinquenio.

Esta cantidad de garantía no repercutirá en el valor del quinquenio que se obtuviera por la fórmula de equiparación.

17714

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el acuerdo sobre revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», para Madrid, Burgos, Cuenca y Soria.

Visto el acuerdo de revisión salarial suscrito el 20 de mayo de 1981 entre la representación de la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», y la de los trabajadores de la misma, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, que constituyen la Comisión Negociadora de la revisión del Convenio Colectivo vigente en dicha Empresa;

Resultando que el mencionada Convenio fue homologado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 18 de marzo de 1980, al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley anteriormente citada, en relación con la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de revisión estipulada en Convenio vigente a los demás efectos y tramitación conforme a la legislación anterior, ya mencionada, procede se siga la misma tramitación para el presente acuerdo de revisión;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Homologar la revisión salarial acordada entre las partes con fecha 20 de mayo de 1981, que modifica las retri-

buciones señaladas en el Convenio anterior para la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», con centros de trabajo en Madrid, Burgos, Cuenca y Soria.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro Especial de Convenios, disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria, conforme al artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Madrid, 3 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», y de los trabajadores de la Comisión Negociadora de la revisión del Convenio Colectivo para los centros de trabajo de Madrid, Burgos, Cuenca y Soria. Calle Princesa, 5 Madrid.

ACUERDO DE REVISIÓN DEL CONVENIO DE «TAGLOSA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º Revisión salarial.

Uno. Con efecto retroactivo al 1 de enero de 1981 todo el personal sujeto al Convenio disfrutará de:

1.º Un incremento de 2.000 pesetas brutas, en la columna incentivos, multiplicado por 14,4 pagas.

2.º Un incremento de 2.400 pesetas brutas en el plus de transporte, en cada una de las doce pagas ordinarias. De tal manera que el incremento por ambos conceptos asciende a cincuenta y siete mil seiscientos (57.600) pesetas brutas al año.

Dos. La Empresa procederá a una nueva revisión salarial dentro del presente año siempre que, por una u otra vía, la Empresa haya percibido al menos el 50 por 100 de las cantidades que se le reconozcan en ejecución de las sentencias del decenio. En este supuesto se procederá, con efecto retroactivo al día 1 de enero, a incrementar el plus de transporte en mil doscientas (1.200) pesetas brutas por cada una de las doce pagas ordinarias, y en mil (1.000) pesetas la columna de incentivos, por cada una de las 14,4 pagas anuales; es decir, en total, veintiocho mil ochocientos (28.800) pesetas brutas más al año.

Tres. La tarifa única de locomoción se establece en 13,50 pesetas por kilómetro.

Cuatro. Las dietas se incrementarán en un 15 por 100.

Cinco. Las retribuciones derivadas de posibles ascensos y aumentos de antigüedad serán independientes de la revisión pactada.

Art. 2.º Regularización de los incrementos convenidos.—Los incrementos pactados en el apartado uno del punto anterior se harán efectivos en las pagas mensuales a partir del presente mes de mayo

A fin de regularizar los incrementos correspondientes a los cuatro meses de enero a abril, ya transcurridos, sus importes se distribuirán en otras tantas partes, haciéndose efectivas cada una de estas conjuntamente con las pagas mensuales de julio, septiembre, octubre y noviembre.

Los incrementos salariales correspondientes a 1981, a la fecha del 31 de diciembre de 1981 se distribuirán en la columna A y las demás dependientes de ella y se deducirán del plus de transporte e incentivos.

Las cantidades que a determinados trabajadores corresponden por aplicación del concepto «conservación del nivel de percepción salarial» establecido en el Convenio de fecha 29 de febrero de 1980 pasarán a integrarse, desde el próximo mes de junio, en la columna de incentivos.

Art. 3.º Acción sindical.

Uno. La Empresa se compromete a abonar los gastos de tres reuniones extraordinarias del Comité Intercentros al año, además de las reuniones ordinarias en cualquier centro de trabajo, previa petición a la Dirección General, que autorizará la fecha según las necesidades de las fábricas y siempre que no exceda de dos días el tiempo de ausencia de los puestos de trabajo.

Dos. En los centros de trabajo de Burgo, Soria y Cuenca la Empresa habilitará un local para uso del Comité de Centro y de las Secciones Sindicales.

En cuanto al centro de Madrid, la Empresa se compromete a estudiar el tema, en función de la disponibilidad de espacio en sus oficinas.

Tres. La Empresa ratifica su plena disposición para facilitar al Comité Intercentros, tal y como hasta el presente ha venido haciéndolo, la información a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º Jornada.—Durante el año 1981 se mantendrá el régimen de jornada, horarios y turnos pactado en el Convenio Colectivo de 29 de febrero de 1980.