

Para las categorías directamente relacionadas con Circulación: Jefe de Estación, Factores autorizados, Maquinistas-Motoristas y Jefes de tren, se retrasará la concesión de jubilación voluntaria hasta el mes de septiembre.

Se estudiarán los casos excepcionales para agilizar los trámites de jubilación.

Cláusula 13. Información de pensión.—Previa petición individual se facilitará información aproximada de la cuantía de la pensión que pudiera corresponder al Agente con anterioridad a solicitar su pase a la situación de jubilado.

Cláusula 14. Ascensos.—Para optar al ascenso a categorías comprendidas en las tres primeras clases salariales será necesario haber permanecido en la categoría inmediata inferior un mínimo de dos años.

Para el ascenso al resto de las categorías comprendidas en las clases cuatro a doce se exigirá un mínimo de un año de permanencia en la categoría inmediata inferior.

Cuando no existan Agentes en la categoría inmediata inferior con el mínimo de permanencia exigido se eximirá a los concursantes de esta exigencia, aplicándose igual criterio en el caso de que hubiera que recurrir a las categorías inmediatas inferiores.

FEVE realizará al menos una convocatoria de ascensos durante el presente año de todas las categorías que sean necesarias. De acuerdo con la plantilla se establecerá antes del 28 de marzo por la Comisión de Seguimiento un programa-calendario de las mismas.

Se estudiará por la Comisión Paritaria el sistema de ascensos de RENFE para su adaptación a FEVE.

Cláusula 15. Ayudas escolares.—Se establece en 6.916.050 pesetas la cantidad dedicada a ayudas escolares para 1982.

Cláusula 16. Ayuda a subnormales.—Esta ayuda queda fijada a partir de 1 de enero de 1982 en 3.684 pesetas mensuales, en el mismo régimen y condiciones establecidas actualmente.

Cláusula 17. Faltas y sanciones. Derechos sindicales.—La Comisión de Seguimiento y Control estudiará antes del 31 de marzo la propuesta entregada por la Dirección sobre la normativa de faltas y sanciones y derechos sindicales.

Cláusula 18. Excedencias.—Las excedencias en FEVE se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Cláusula 19. Uniformes.—Se procederá a un estudio para la revisión de un nuevo Reglamento de Uniformes y su adecuación a las distintas épocas del año.

Se darán los pasos necesarios para que el verano de 1982 los Agentes de FEVE directamente relacionados con el público puedan disfrutar uniforme de verano.

Cláusula 20. Comedores.—Dentro de una política social, FEVE promoverá la construcción, adaptación y mejora de comedores laborales en los Centros de trabajo que estén dentro del marco de la legislación vigente sobre la materia.

Cláusula 21. Intercambio de billetes.—FEVE trasladará a la Comisión Mixta que se creará como consecuencia del III Convenio Colectivo de RENFE los casos concretos que evidencien circunstancias excepcionales.

FEVE gestionará con RENFE la posibilidad de obtención de intercambio de billetes gratuitos para jubilados, pensionistas y familiares.

Cláusula 22. Dormitorios.—FEVE procederá a un estudio a fin de determinar las zonas donde fuesen necesarias la instauración, modernización y conservación de dormitorios, según las necesidades del servicio.

La Comisión Paritaria, en el plazo de un mes, fijará los dormitorios necesarios y orden de prioridades de acondicionamiento, para realizar durante el año 1982.

Cláusula 23. Integración en FENRE.—1.º Los representantes de los trabajadores hacen constar su voluntad de integrarse en RENFE.

2.º Como continuación de lo establecido en el IV Convenio Colectivo, la Empresa y la representación sindical realizarán todas las gestiones posibles para concretar la permeabilidad de plantillas con RENFE.

Cláusula 24. Trabajos tóxicos, peligrosos o penosos.—La Comisión de Seguimiento e Interpretación estudiará una normativa de los puestos de trabajo que se puedan considerar tóxicos, peligrosos o penosos, con el fin de eliminar las condiciones que lo producen, o, en su defecto, la creación de condiciones que disminuyan tales riesgos (como reducción de jornada, aumento vacacional, etc.).

Cláusula 25. Seguro de vida.—FEVE tiene solicitada a distintas Empresas aseguradoras un estudio para la posible implantación del seguro de vida a sus Agentes. Una vez conocido el importe de la póliza, se estudiará por la Empresa y la representación sindical su posible aplicación.

Cláusula 26. Centros culturales y recreativos.—Se estudiará por la Comisión de Seguimiento la posibilidad de creación de Centros culturales y recreativos en los lugares más idóneos y en donde puedan concurrir un mayor número de Agentes, y que estará finalizado cuatro meses después de la firma del Convenio.

Cláusula adicional.—El presente Convenio y posterior desarrollo del mismo sustituye y modifica las correspondientes materias articuladas en la Reglamentación Nacional de Ferrocarriles de Uso Público no integrados en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones de ordinario cumplimiento, que quedan implícita y explícitamente anuladas.

La Comisión Paritaria estudiará durante el presente año las modificaciones necesarias del Reglamento de Régimen Interior de acuerdo con la legalidad vigente del presente Convenio Colectivo.

Cláusulas finales. Primera. Comisión de Seguimiento e Interpretación.—Se crea una Comisión Paritaria constituida por cinco miembros representantes de la Empresa y otros en representación de los trabajadores (en la representación proporcional que les corresponda), que tendrá a su cargo el seguimiento e interpretación de lo establecido en este Convenio.

Segunda. Comisión de Seguimiento y Control.—Después de distintas deliberaciones y comprobación de los porcentajes, queda constituida por los siguientes señores, que podrán delegar en un sustituto cuando no puedan asistir a las reuniones de la Comisión.

Por UGT: Don José Antonio Llorente Gómez, don José Ramón Llera Rodríguez y don Vicente Lahiguera Jiménez.

Por CC. OO.: Don Vicente Estornell Martínez.

Por USO: Don Alberto Arce Sotres.

Por la Empresa: Don Servando González Tascón, don José Jiménez Latorre, don José Lorenzo Ramírez Aldavero, don Agustín Benito Sánchez y don Marcelino González Ferreras.

La Comisión de Seguimiento se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes y, como mínimo, una vez cada dos meses para tratar todos los temas que puedan tener relación con el Convenio Colectivo.

12382

RESOLUCION de 1 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo Interprovincial de 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 el día 22 de marzo de 1982, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 12 de marzo de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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

Madrid, 1 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO DE 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 «Laminaciones de Lesaca, S. A.», en los Centros arriba indicados, con exclusión del personal de Mando.

Art. 3.º Ambito temporal.—El presente Convenio se pacta por un año y, por tanto, tiene período de vigencia desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

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, traslados o cambios de régimen de trabajo. Tendrán el carácter de tratamiento preferente todos aquellos casos que planteen 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 «5.º 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 VALORACIÓN O CALIFICACIÓN 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, Sociedad Anónima».

Art. 10. Ambito de aplicación.—La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima».

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, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y, por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.

Serán los Analistas de tareas o Técnicos de calificaciones quienes, a través de las guías-análisis aportadas por «Bedaux Española, 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 esquelético	Potencia. Destreza. Resistencia muscular.
	Sentido y nervios.	Apreciación sensorial. Reflejos. Tensión nerviosa. Vértigo.
	Instrucción	Cultura general. Idiomas extranjeros.
	Del espíritu	Claridad de espíritu. Memoria. Imaginación.
Cualidades intelectuales y culturales	Asociadas	Relaciones sociales. Dotes artísticas. Sentido psicológico.

Cualidades profesionales	Estrictamente individuales	Conocimientos teórico profesionales. Aprendizaje práctico.
	En relación a otros.	Perseverancia. Espíritu de iniciativa. Disciplina.
Cualidades morales	Responsabilidad por	Espíritu de equipo. Autoridad.
	Ambiente	Máquinas e instalaciones. Materiales en curso de fabricación. Control y seguimiento. Vigilancia de materiales. Capitales en custodia. Capitales en gestión. Pérdidas industriales. Conocimiento 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 éstos, da lugar a los puntos totales del puesto. Si por necesidades de organización racional del trabajo, tuviera lugar un cambio de puesto de trabajo, el trabajador conservará los puntos de calificación profesional, adquiriendo en cambio los puntos de ambiente y riesgo del nuevo puesto de trabajo.

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

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

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

Base 150 r = 1,05

Escalones	Puntos	Escalones	Puntos
0	0 -150,0	11	245,2-257,4
1	150,1-157,6	12	257,5-270,3
2	157,7-165,5	13	270,4-283,9
3	165,6-173,8	14	284,0-298,2
4	173,9-182,6	15	298,3-313,2
5	182,7-191,8	16	313,3-328,9
6	191,9-201,5	17	329,0-345,4
7	201,6-211,6	18	345,5-362,7
8	211,7-222,2	19	362,8-380,9
9	222,3-233,4	20	381,0-400,0
10	233,5-245,1	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 41,5 horas semanales, supone 1884 horas efectivas de trabajo para el año 1982, en cómputo medio total anual.

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

Art. 14. Horario de trabajo.—El horario del personal será en 1982 como sigue:

1.º Trabajo en turno de día.

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

De lunes a viernes, 8,15 a 18,47 horas (35 minutos de comida).
Sábados, libres.

24 de diciembre (Nochebuena), fiesta.

31 de diciembre (Nochevieja), fiesta.

Asimismo el personal disfrutará de tres días de descanso compensatorio no retribuido que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

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

1.2. Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial 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 y Delegación, de acuerdo con los usos y costumbres de la zona. En los Almacenes y Delegaciones que radiquen en Comunidades Autónomas o. Entes Preautonómicos, las doce fiestas restantes serán las señaladas por los mismos. 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 : Cubiertas:

Lunes 7 y martes 8 de junio, 8,10 a 13,00 horas; 14,20 a 19,20 horas.

Miércoles 9 de junio, 8,10 a 13,00 horas; 14,20 a 18,35 horas.

Resto de días de lunes a jueves, 8,10 a 13,00 horas; 14,20 a 17,45 horas.

Viernes, 8,10 a 13,00 horas; 14,20 a 16,20 horas.

Sábados, libres.

24, 27, 28, 29, 30 y 31 de diciembre, fiesta.

Para este personal también es aplicable el párrafo 2.º del punto 1.2 del presente artículo.

Nota.—La reducción de jornada en forma de descansos compensatorios no retribuidos será de aplicación únicamente para 1982. En 1983 se negociará la forma de aplicación, tanto de la reducción de jornada realizada en 1982 (veinticuatro horas), como de la que se establezca para 1983.

2.º Trabajo en tres turnos.

Primer turno:

De lunes a sábado, 6,00 a 14,00 horas.

Segundo turno:

De lunes a viernes, 14,00 a 22,00 horas.

Sábados, libres.

Tercer turno:

De lunes a viernes, 22,00 a 6,00 horas.

Sábados, libres.

Fiestas comunes a los tres turnos:

— 2 de enero.

— 10 de abril (Sábado Santo).

— 24 de diciembre (Nochebuena).

— 31 de diciembre (Nochevieja).

— Último sábado del mes de junio (día 26).

— Todos los sábados de los meses de julio, agosto y septiembre.

— Tres primeros sábados del mes de octubre (días 2, 9 y 16).

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3.º Trabajo en dos turnos.

Primer turno:

De lunes a sábado, 6,00 a 14,00 horas.

Segundo turno:

De lunes a viernes, 14,00 a 22,00 horas.

Sábados, libres.

Fiestas comunes a los dos turnos:

— 2 de enero.

— 10 de abril (Sábado Santo).

— 24 de diciembre (Nochebuena).

— 31 de diciembre (Nochevieja).

— Todos los sábados de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

— Primer sábado del mes de noviembre (día 6).

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

El primer turno del Almacén de Madrid trabajará de lunes a sábado de 7,00 a 15,00 horas, manteniéndose el resto del horario.

4.º Personal a corretornos.

El sistema actual de corretornos 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 del anexo V y las 1884 horas efectivas de trabajo, que equivale a trece días laborales, 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 del personal en los mismos periodos, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de los descansos compensatorios se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del periodo de descansos compensatorios, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

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 periodos, siendo obligatoriamente uno de ellos de al menos catorce días naturales continuados y de forma que el total de días laborales no exceda de: Veintiún días laborales en régimen de turno normal, veintidós días laborales en régimen de dos y tres turnos, veintitrés días laborales en régimen de corretornos.

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 periodos, el criterio a seguir para la aplicación de las vacaciones será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de las vacaciones se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del periodo de vacaciones, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de enero hasta el 15 de junio se le abonará un premio de 13.150 pesetas, por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional, según días disfrutados en este periodo.

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 días

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.º Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

11.º 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.

Notas: 1. En los casos 4. y 5.º con ingreso en clínica y siempre que el hecho suceda en días laborables (según cada régimen de trabajo), la licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de cuatro.

2. En el caso 5.º, con ingreso en clínica, se podrá optar mediante notificación escrita:

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

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

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

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

Art. 17. Excedencia voluntaria.—El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia en las condiciones siguientes, debiendo optar obligatoriamente entre:

a) Con reserva de puesto en la Empresa:

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

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

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

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

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

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

b) Con derecho a reingreso cuando haya vacantes de igual o similar categoría:

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

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

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

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

Art. 18. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán 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:

Decapado y Cizallas Iniciales 600, Fábrica Arratzubi.

Laminación y Desengrase 600, Fábrica Arratzubi.

Hornos 600, Fábrica Arratzubi.

Acabado 600, Fábrica Arratzubi.

Electrodeposición, Fábrica Arratzubi.

Decapado-3, Cizalla-14 y A. B. C., Fábrica Arratzubi.

Laminación 1250, Fábrica Arratzubi.

Hornos 1250 y Propano, Fábrica Arratzubi.

Galvanizado, Fábrica Arratzubi.

Acabado 1250, Fábrica Arratzubi.

Mantenimiento Mecánico, Fábrica Arratzubi.

Mantenimiento Eléctrico, Fábrica Arratzubi.

Servicios Auxiliares, Fábrica Arratzubi.

Laboratorio y Control de Calidad, Fábrica Arratzubi.

Planificación, Fábrica Arratzubi.

Guardas y Porteros, Fábrica Arratzubi.

Producción Fase II, Fábrica Zalain.

Producción Fase I, Fábrica Zalain.

Calibrado, Fábrica Zalain.

Control de Calidad, Fábrica Zalain.

Mantenimiento Mecánico, Fábrica Zalain.

Mantenimiento Eléctrico, Fábrica Zalain.

Guardas y Porteros, Fábrica Zalain.

Producción, Fábrica Legasa.

Mantenimiento, Fábrica Legasa.

Guardas, Fábrica Legasa.

Oficinas Centrales.

Servicio de Transportes.

Art. 19. Retenes.

19.1. 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.

19.2. 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.

19.3. 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.

19.4. 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.

19.5. Retenes para los días 1 de mayo, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo.—La Empresa abonará a razón de 5.980 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. 20. 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 reguleran 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. 21. 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. 22. 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. 23. 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. 24. Caso de pérdida de capacidad física por accidentes. 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. 25. 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 complete 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. 26. 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. 27. 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. 28. 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. 29. 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. 30. 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 carné 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. 31. 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. 32. 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, multiplicado por el coeficiente 0,9825.

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. 33. 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 e. Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura para recibir clases nocturnas, la Empresa facilitará un horario compatible con sus obligaciones.

Art. 34. Promoción y cobertura de puestos.—Los ascensos del personal afectado por el presente Convenio estarán condicionados a la capacidad para el desarrollo de las tareas a realizar, tanto por las aptitudes físicas o psíquicas, como por estar en posesión de los conocimientos que se requieran.

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

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

Sobre estas bases, el ascenso se llevará a cabo:

Por designación de la Dirección.

Por capacitación mediante examen.

Por designación de la Dirección: Las Secretarías y los Vigilantes jurados, así como todos aquellos puestos que la Dirección considere de carácter confidencial, serán designados por ésta de entre las personas que superen, en cada caso, las pruebas de aptitud determinadas por la misma.

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

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

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

Puesto a cubrir y departamento.

Calificación.

Si la convocatoria es de carácter general o restringida.

Tipo de conocimientos exigido.

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

Art. 35. Fondos sociales.

35.1. Becas:

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

La tramitación de esta ayuda a la enseñanza deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, teniendo en cuenta que es preciso que los estudios tengan carácter oficial y se cursen en Centros autorizados para impartir la enseñanza correspondiente, incluyendo las Ikastolas en estudios equivalentes a Preescolar, 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 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 5.052.000 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.

35.2. Préstamos.—La Empresa dotará de un fondo máximo de 9.907.000 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.

35.3. 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) Condición 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.

35.4. Euskara.

1. Los avisos al personal que se coloquen en los tableros 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 pesetas y 1.500 pesetas, respectivamente.

Para este fin, la Empresa dotará un fondo máximo para el curso 1982-83 de 947.000 pesetas, cuya administración y control serán efectuados por el Comité de Fondos Sociales. En el caso de que no se utilice la totalidad de este fondo, para el concepto euskara, el dinero sobrante se destinará a incrementar el fondo para becas.

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 su aprovechamiento. En cualquier caso, la falta de asistencia regular a las clases supondrá la pérdida por el alumno para año posterior de la dotación económica aportada por la Empresa.

35.5. Residencias de verano.—La Empresa concede a 34 trabajadores acompañados de esposa e hijos menores de dieciocho años una estancia de quince días en período de vacaciones en residencias de verano, abonando la pensión completa y el viaje.

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

El Comité de Fondos Sociales establecerá la Reglamentación para la aplicación de este beneficio social.

35.6. 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 y Asistente Social.

35.7. 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 resultarles posible hacerlo en Eroski, la cantidad a abonar por la Empresa será, como máximo, el importe en pesetas que represente el porcentaje sobre la cuota de Eroski aportado por la Empresa.

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

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

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

35.8. Constancia en el trabajo.—Al personal en activo en 1 de enero de 1982 que cumpla los veinticinco años de servicio, a partir de dicha fecha, se le abonará la cantidad de 21.000 pesetas y al que cumpla los cuarenta años de servicio, la cantidad de 52.500 pesetas.

A estas cantidades se les aplicará la retención del I. R. P. F. correspondiente.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene

Art. 36. Seguridad e Higiene.

36.1. 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.

36.2. 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.

36.3. 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.

36.4. 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 conformidad del Presidente de aquéllos, podrán disponer de las tres horas anteriores a la celebración del Comité, a fin de preparar la reunión.

36.5. 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.

36.6. 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.

36.7. Exámenes y análisis médicos específicos.—La Empresa, bajo acuerdo expreso del Comité Central de Seguridad e Higiene y con 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. 37. 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 económico 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. 38. 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. 39. Incentivos.

39.1. 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 anormalidades 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.

39.2. 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.

39.3. 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.

39.4. 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. 40. 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. 41. Vacantes.—Las vacantes producidas en los vehículos considerados de mejores condiciones, las producidas en los puestos de trabajo específicos actualmente existente 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. 42. Personal afectado.—Las disposiciones de este capítulo son aplicables únicamente a los Montadores de Perfiles y Cubiertas.

Art. 43. Tiempos previstos de ejecución de obra.—Para la definición de los tiempos standard 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 standard previstos para la ejecución de estas unidades de obra, se le remunerará como trabajo a «no control», es decir, se aplicará a las horas invertidas en estos trabajos un coeficiente de 0,88.

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 estos 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 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 89 por 100.

Art. 44. 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 7.884 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. Asimismo, dentro de las limitaciones impuestas por una racional organización del trabajo y la legalidad vigente, procurará que los desplazamientos fuera de la zona sean rotativos. 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 19.710 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 3.285 pesetas.

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

Art. 45. 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 acudiría al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene de la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente para la comprobación del derecho a percibir el plus.

Art. 46. 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 concurran 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 VII

Comité de Empresa y secciones sindicales

Art. 47. Ambito de aplicación.—Los artículos 48, 49, 50, 51 y 52 se aplicarán en los Centros de trabajo de Lesaca, Zalaia y Legasa.

El contenido del artículo 53 se aplicará en el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones y Almacenes.

Art. 48. 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 instancia 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. 49. 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. 50. 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. 51. 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. 52. Comité de Empresa. Derechos y Garantías.—El Comité dispondrá para el ejercicio de su función:

De un despacho u oficina donde podrá recibir a los trabajadores fuera de su 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 distribuirlos 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 convocados 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. 53. 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 52, párrafo 4.º

CAPITULO VIII

Régimen económico e incidencia económica del Convenio

Art. 54. Retribución del personal.—Los diferentes conceptos de retribución que, en cómputo medio total anual, representan un incremento del 9,5 por 100 sobre las tablas salariales obtenidas en aplicación del acuerdo de 24 de julio de 1980, documento número 5. Plan de equiparación con A. H. V. se expresan en los anexos siguientes:

- Anexo-I, salarios 1982.
- 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. 55. 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 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 conceptos y condiciones homogéneos a los 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 48, 50, 51 y 52 del presente Convenio de Laminaciones de Lesaca, S. A..

Salarios 1982 con 1.804 horas efectivas de trabajo
(Valores en pesetas)

Escalón y grado	Salario de calificación			Escalón o grado	Salario de calificación			Total 1982 con 80 por 100 de rendimiento	Prima 90 por 100 rendimiento	Total 1982 con 80 por 100 de rendimiento
	Valor hora	Sueldo mes	Annual con tres pagas de 30 días		Valor hora	Sueldo mes	Annual con tres pagas de 30 días			
6	215,16	40.794	611.915	13	267,66	50.748	791.225	808.521	118,73	1.005.809
7	221,80	42.015	630.230	14	276,77	52.476	797.134	832.728	122,78	1.040.061
8	228,35	43.295	649.427	15	286,32	54.266	814.294	858.105	127,01	1.075.935
9	235,48	44.647	669.705	16	296,33	56.184	842.763	884.893	131,45	1.113.550
10	242,94	46.061	690.921	17	306,84	58.177	872.653	912.927	136,11	1.153.040
11	250,77	47.546	713.190	18	317,86	60.268	903.994	942.344	141,00	1.194.454
12	258,99	49.105	736.598	19	329,46	62.466	936.964	973.241	146,15	1.238.053

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

Esc.	Rdto.							Esc.	Rdto.						
		75 por 100	76 por 100	77 por 100	78 por 100	79 por 100	80 por 100			93 por 100	94 por 100	95 por 100	96 por 100	97 por 100	98 por 100
6		41,65	45,24	48,83	52,41	56,00	59,58	6		106,20	109,79	113,37	116,96	120,55	124,13
7		42,90	46,60	50,29	53,98	57,68	61,37	7		109,38	113,08	116,77	120,46	124,16	127,85
8		44,21	48,01	51,82	55,63	59,43	63,24	8		112,71	116,52	120,33	124,13	127,94	131,74
9		45,59	49,51	53,44	57,36	61,29	65,21	9		116,23	120,16	124,08	128,01	131,93	135,86
10		47,03	51,08	55,13	59,18	63,23	67,28	10		119,92	123,96	128,01	132,06	136,11	140,16
11		48,55	52,73	56,91	61,09	65,27	69,45	11		123,78	127,96	132,14	136,32	140,50	144,68
12		50,14	54,46	58,77	63,09	67,41	71,72	12		127,84	132,15	136,47	140,79	145,10	149,42
13		51,82	56,28	60,74	65,20	69,66	74,12	13		132,12	136,58	141,04	145,50	149,96	154,42
14		53,58	58,20	62,81	67,42	72,03	76,65	14		136,61	141,23	145,84	150,45	155,07	159,68
15		55,43	60,20	64,98	69,75	74,52	79,29	15		141,33	146,10	150,87	155,64	160,42	165,19
16		57,37	62,31	67,25	72,19	77,12	82,06	16		146,27	151,21	156,15	161,08	166,02	170,96
17		59,40	64,52	69,63	74,75	79,86	84,97	17		151,46	156,57	161,68	166,80	171,91	177,03
18		61,54	66,84	72,13	77,43	82,73	88,03	18		156,90	162,19	167,49	172,79	178,09	183,38
19		63,78	69,27	74,77	80,26	85,75	91,24	19		162,62	168,11	173,60	179,09	184,59	190,08

Esc.	Rdto.							Esc.	Rdto.						
		81 por 100	82 por 100	83 por 100	84 por 100	85 por 100	86 por 100			99 por 100	100 por 100	101 por 100	102 por 100	103 por 100	104 por 100
6		63,17	66,78	70,34	73,93	77,51	81,10	6		127,72	131,30	134,89	138,48	142,06	145,65
7		65,06	68,76	72,45	76,14	79,84	83,53	7		131,54	135,24	138,93	142,62	146,32	150,01
8		67,04	70,85	74,66	78,46	82,27	86,07	8		135,55	139,35	143,16	146,97	150,77	154,58
9		69,14	73,06	76,99	80,91	84,84	88,76	9		139,78	143,71	147,63	151,55	155,48	159,40
10		71,33	75,38	79,43	83,47	87,52	91,57	10		144,21	148,26	152,31	156,36	160,41	164,45
11		73,63	77,81	81,99	86,16	90,34	94,52	11		148,86	153,04	157,22	161,40	165,58	169,75
12		76,04	80,30	84,67	88,99	93,31	97,62	12		153,74	158,05	162,37	166,69	171,00	175,32
13		78,58	83,05	87,51	91,97	96,43	100,89	13		158,88	163,34	167,80	172,27	176,73	181,19
14		81,26	85,87	90,49	95,10	99,71	104,32	14		164,29	168,90	173,52	178,13	182,74	187,35
15		84,06	88,44	93,61	98,38	103,15	107,92	15		169,96	174,73	179,50	184,28	189,05	193,82
16		87,00	91,94	96,88	101,82	106,76	111,70	16		175,90	180,84	185,78	190,72	195,66	200,60
17		90,09	95,20	100,32	105,43	110,54	115,66	17		182,14	187,25	192,37	197,48	202,60	207,71
18		93,92	98,62	103,92	109,22	114,51	119,81	18		188,68	193,98	199,28	204,57	209,87	215,17
19		96,73	102,22	107,71	113,20	118,69	124,18	19		195,57	201,06	206,55	212,04	217,53	223,02

Esc.	Rdto.							Esc.	Rdto.						
		87 por 100	88 por 100	89 por 100	90 por 100	91 por 100	92 por 100			105 por 100	106 por 100	107 por 100	108 por 100	109 por 100	110 por 100
6		84,69	88,27	91,86	95,44	99,03	102,62	6		149,23	152,82	156,41	159,99	163,58	167,16
7		87,22	90,92	94,61	98,30	102,00	105,69	7		153,70	157,40	161,09	164,78	168,48	172,17
8		89,88	93,68	97,46	101,30	105,10	108,91	8		158,38	162,19	166,00	169,80	173,61	177,41
9		92,68	96,61	100,53	104,46	108,38	112,31	9		163,33	167,25	171,18	175,10	179,03	182,95
10		95,62	99,67	103,72	107,77	111,82	115,87	10		168,50	172,55	176,60	180,65	184,70	188,75
11		98,70	102,88	107,06	111,24	115,42	119,60	11		173,93	178,11	182,29	186,47	190,65	194,83
12		101,94	106,25	110,57	114,89	119,20	123,52	12		179,64	183,95	188,27	192,58	196,90	201,22
13		105,35	109,81	114,27	118,73	123,19	127,66	13		185,65	190,11	194,57	199,03	203,49	207,95
14		108,94	113,55	118,16	122,78	127,39	132,00	14		191,97	196,58	201,19	205,81	210,42	215,03
15		112,70	117,47	122,24	127,01	131,78	136,56	15		198,59	203,36	208,14	212,91	217,68	222,45
16		116,54	121,57	126,51	131,45	136,39	141,33	16		205,53	210,47	215,41	220,35	225,29	230,23
17		120,77	125,89	131,00	136,11	141,23	146,34	17		212,82	217,94	223,05	228,17	233,28	238,39
18		125,11	130,41	135,71	141,00	146,30	151,60	18		220,47	225,77	231,06	236,36	241,66	246,96
19		129,68	135,17	140,66	146,15	151,64	157,13	19		228,51	234,00	239,50	244,99	250,48	255,97

Plus 1, 2 y 3 turnos, nocturno y 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	16,26	55,79	1.962,36	164.838	411	13	20,22	69,40	2.441,44	205.081	512
7	16,74	57,46	2.021,27	169.787	424	14	20,91	71,77	2.524,39	212.049	529
8	17,25	59,21	2.082,89	174.963	437	15	21,63	74,24	2.611,40	219.358	547
9	17,79	61,06	2.147,86	180.423	450	16	22,39	76,84	2.702,82	227.037	567
10	18,35	62,99	2.215,95	186.140	464	17	23,18	79,56	2.798,63	235.085	587
11	18,95	65,02	2.287,39	192.141	479	18	24,01	82,42	2.899,19	243.532	608
12	19,57	67,16	2.362,21	198.426	495	19	24,89	85,43	3.005,15	252.433	630

Antigüedad
(Valores en pesetas)

Escalón o grado	Valor año 1 trienio	Valor año 2 trienios	Valor año 3 trienios	Valor año 4 trienios	Valor año 5 trienios	Valor año 6 trienios	Valor año 7 trienios	Valor año 8 trienios	Valor año 9 trienios	Valor año 10 trienios	Valor año 11 trienios	Valor año 12 trienios	Valor año 13 trienios	Valor año 14 trienios	Valor año 15 trienios
6	17.395	34.790	52.185	69.580	86.975	104.369	121.764	139.159	156.554	173.949	191.344	208.739	226.134	243.529	260.924
7	17.916	35.831	53.747	71.662	89.578	107.493	125.409	143.324	161.240	179.156	197.071	214.987	232.902	250.818	268.733
8	18.461	36.923	55.384	73.845	92.306	110.767	129.229	147.690	166.151	184.513	203.074	221.535	239.997	258.458	276.919
9	19.038	38.075	57.113	76.151	95.189	114.226	133.864	152.302	171.339	190.377	209.415	228.452	247.490	266.528	285.566
10	19.641	39.282	58.922	78.563	98.204	117.845	137.486	157.127	176.767	196.408	216.049	235.690	255.331	274.972	294.612
11	20.274	40.548	60.822	81.095	102.553	121.674	141.917	162.191	182.465	202.738	223.012	243.286	263.560	283.834	304.108
12	20.938	41.877	62.815	83.754	104.892	123.630	144.569	167.507	188.446	209.384	230.322	251.261	272.199	293.138	314.076
13	21.639	43.279	64.918	86.557	108.197	126.836	147.475	173.115	194.754	216.393	238.033	259.672	281.311	302.951	324.590
14	22.376	44.752	67.128	89.503	111.879	134.255	156.631	179.007	201.383	223.750	246.134	268.510	290.886	313.262	335.638
15	23.148	46.296	69.444	92.592	115.740	138.888	162.036	185.184	208.331	231.479	254.627	277.775	300.923	324.071	347.104
16	23.957	47.914	71.872	95.829	119.788	143.743	167.700	191.658	215.615	239.572	263.529	287.487	311.444	335.401	359.358
17	24.807	49.614	74.421	99.228	124.035	148.841	173.648	198.455	223.262	248.069	272.876	297.683	322.490	347.297	372.899
18	25.698	51.396	77.093	102.791	128.469	154.187	179.885	205.583	231.280	256.978	282.676	308.374	334.072	359.770	385.467
19	26.636	53.271	79.907	106.543	133.178	159.814	186.450	213.085	239.721	268.357	292.992	319.628	346.263	347.219	399.535

Calendario correturnos 1982

		L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D				
1981	Diciembre	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																					
1982	Enero	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	Febrero	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	Marzo	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	Abril	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Mayo	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Junio	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	
	Julio	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	
	Agosto	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	
	Septiembre	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	Octubre	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	Noviembre	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	Diciembre	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Equipos	A	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2		
	B	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	D	D	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3		
	C	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D		
	D	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1		

EXCEPCIONES

Día 1 enero 1982:

A = F.
B = D.
C = F.
D = F.

Día 1 mayo 1982:

A = F.
B = D.
C = F.
D = F.

Día 24 diciembre 1982:

A = D.
B = F.
C = F.
D = F.

Día 25 diciembre 1982:

A = F.
B = F.
C = F.
D = D.

Día 31 diciembre 1982:

A = F.
B = D.
C = F.
D = F.

D = Descanso retribuido.
F = Fiesta no retribuida.
1 = Turno de 6 a 14 h.
2 = Turno de 14 a 22 h.
3 = Turno de 22 a 6 h.

Horario del personal de Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Delegaciones de Perfiles y Cubiertas

Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Delegaciones de Perfiles y Cubiertas	De lunes a viernes (*)	Sábados	Ajuste de horario
Delegación de Perfiles y Cubiertas de Barcelona.	8,30 a 13,30 h. y 15,03 a 18,00 h.	Libres. Fiestas: 24 de diciembre (Nochebuena) 31 de diciembre (Nochevieja)	(1) Tres días de descanso compensatorio no retribuido, que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Bilbao.	8,30 a 13,00 h. y 13,55 a 17,22 h.		
Delegación de Perfiles y Cubiertas de Bilbao.	8,30 a 13,30 h. y 15,11 a 18,08 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Córdoba.	8,30 a 13,35 h. y 15,00 a 17,52 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Gijón.	8,10 a 13,00 h. y 14,00 a 17,07 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Granada.	8,30 a 13,27 h. y 15,00 a 18,00 h.		
Delegación de la Organización Comercial de Las Palmas.	8,00 a 13,00 h. y 16,00 a 18,57 h.		
Personal Administración y Conductores de la Organización Comercial de Madrid.	8,25 a 13,00 h. y 14,00 a 17,22 h.		
Delegación de Perfiles y Cubiertas de Madrid.	8,00 a 13,30 h. y 15,26 a 17,53 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Murcia.	8,30 a 13,30 h. y 15,30 a 18,27 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Santander.	8,30 a 13,00 h. y 14,10 a 17,37 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de Perfiles y Cubiertas de Sevilla.	8,30 a 13,00 h. y 14,33 a 18,00 h.		5, 6, 7, 28, 29 y 30 de abril: de 8,30 a 12,40 horas.
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Tarragona.	8,10 a 13,00 h. y 15,00 a 18,07 h.		Idem (1)
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de Perfiles y Cubiertas de Valencia.	8,30 a 13,30 h. y 15,05 a 18,00 h.		16 y 17 de marzo: de 8,00 a 12,05 horas. 8 de abril: fiesta.
Almacén y Delegación de la Organización Comercial Valladolid.	8,30 a 13,30 h. y 15,30 a 18,25 h.		20, 21, 22, 23 y 24 de septiembre: de 8,30 a 13,17 horas.
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de Perfiles y Cubiertas de Vigo.	8,30 a 13,00 h. y 14,10 a 17,37 h.		Idem (1)
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Villabona.	8,30 a 13,00 h. y 14,10 a 17,37 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial de Vitoria.	8,30 a 13,00 h. y 14,40 a 18,07 h.		
Almacén y Delegación de la Organización Comercial y Delegación de Perfiles y Cubiertas de Zaragoza.	8,10 a 13,00 h. y 15,15 a 18,20 h.		13, 14 y 15 de octubre: de 8,10 a 13,20 horas. 1. de octubre: fiesta.

(*) Estos horarios regirán durante todo el año, excepto en los días señalados en «Ajuste de horario».

Retenes

CON CARACTER PERMANENTE

	Número de personas		Número de personas
Instalaciones y servicios		Almacén de efectos	1 por turno
Planta 600:		Planta de efluentes	1 por turno
Mantenimiento eléctrico	2 por turno	Fábrica de Zaláin:	
Mantenimiento mecánico	2 por turno	Servicios generales	1 por turno
Planta 1.250:		Mantenimiento eléctrico	1 por turno
Decapado y Regeneración	1 por turno	Almacén de efectos	1 por turno
Planta de propano	1 por turno	Fábrica de Legasa:	
Mantenimiento eléctrico	2 por turno	Conjunto	2 por jornada
Mantenimiento mecánico	2 por turno	Transportes:	
Servicios varios:		Chófer de ambulancia y otros servicios de retén	1 por turno
Planta tratamiento de aguas y efluentes 1.250 ...	1 por turno	Servicios generales:	
Caldera de vapor y compresores	1 por turno	Telefonista Oficinas Centrales	1 por jornada
		Telefonista Zaláin	1 por jornada
		Correo general	2 por jornada
		Secretarías de Dirección	5 por jornada

CON CARACTER TEMPORAL

	Número de personas	Duración máxima
Instalación o servicio		
Planta 600:		
Recocido y generadores	5 por turno	4 días
Tren 9 y tren 11 (nota 1)	6 por turno	3 turnos
Planta 1.250:		
Recocido y generadores	4 por turno	4 días
ABT (nota 1)	5 por turno	3 turnos
Galvanizado	1 por turno	8 días
Trenes de laminación	1 por turno	2 días
Fábrica de Zaláin:		
Recocido calibrado	1 por turno	5 días
Fábrica de Legasa:		
Línea de pintura	6 por turno	1 turno

Nota 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.

Nota 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 les 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, deba realizar desplazamientos en vehículo propio percibirá la cantidad de 16 pesetas por 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:

$$P = 16 + 9 \frac{X}{100}$$

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 1982:

Dieta completa, 1.830 pesetas.

Media dieta, 770 pesetas.

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

1.3. Cursillo de primas.—A lo largo de 1982 se impartirá un cursillo sobre el sistema de incentivos de montajes a los representantes sindicales de los Montadores, a fin de aclarar las dudas que pudieran tener sobre el mismo.

1.4. Trabajos de Seguridad.—Las horas dedicadas a la realización de tareas específicas de Seguridad (visitas, informes, reuniones, etc.), y siempre que no estén contempladas en los tiempos estándar de ejecución de obra, se verán afectadas de un coeficiente de 0,88. Este mismo criterio se aplicará a las operaciones productivas «no control».

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 corretornos). El precio de cada bocadillo será equivalente al que en cada momento se estipule para la comida en el comedor de la Fábrica. Se fijarán unos límites de horario para la entrega del bocadillo.

El citado servicio, por ser realizado por Entidades ajenas a «Laminaciones de Lesaca», funcionará también los sábados, domingos y festivos, mientras lo hagan dichas Entidades. Si la Dirección decidiera realizar el citado servicio por sus propios medios, éste sólo funcionaría durante los días laborables del turno de día.

3. Criterios para la cobertura de ausencias imprevistas

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

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

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

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

4. Seguros colectivos de vida

Durante el año 1982, el Comité de Empresa podrá someter a consulta de los trabajadores la aceptación de la oferta realizada por la Empresa referente a los seguros colectivos de vida (1, seguro colectivo de vida vigente en la Fábrica de Echegarri; 2, seguro colectivo de vida de A. H. V., ofrecido en la Fábrica de Echegarri).

5. 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 abril.

12383

RESOLUCION de 15 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, Sociedad Anónima» (ALDEASA) y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, de la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, S. A.» (ALDEASA), recibido en esta Dirección General el 5 de abril de 1982, que fue suscrito el 22 de marzo de 1982, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 15 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Empresa nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, S. A.» (ALDEASA) y sus trabajadores

Artículo 1.º Ámbitos personal y territorial.—El presente Convenio incluye al personal que presta su servicio en los Centros de trabajo que la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, S. A.», posee en territorio nacional, sin perjuicio del tratamiento que para determinado personal (contratados eventuales, de temporada, de sustitución, fijos de carácter discontinuo, de tiempo parcial, etcétera) se establece en las demás cláusulas.

No se encuentran incluidas las personas que ejerzan en la Empresa cargos a los que se refieren el apartado a) del punto 3 del artículo 1.º y apartado a) del punto 1 del artículo 2.º, ambos de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores); así como los profesionales libres, técnicos, etc., a los que se les puede encomendar algún trabajo o servicio determinado, sin sujeción a jornada.

Art. 2.º Ámbito temporal.—La vigencia de este Convenio se iniciará a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando el 31 de enero de 1983, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de febrero de 1982.

Art. 3.º Denuncia.—La denuncia del Convenio por cualquier causa se realizará por escrito en cualquier momento antes de su caducidad, iniciándose las conversaciones para el nuevo inmediatamente. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, este Convenio se prorrogará de forma automática en