

anular y anulamos los referidos acuerdos, como disconformes a derecho y en su lugar declaramos el derecho del recurrente a que se le efectúe nuevo señalamiento de pensión de retiro con porcentaje del noventa por ciento sobre la base correspondiente; con especial condena en costas a la Administración. Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus propios términos al expresada sentencia.

Lo que comunico a V. E.  
Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 3 de agosto de 1982.—P. D., el Secretario general para Asuntos de Personal y Acción Social, Federico Michavila Pallarés.

Excmo. Sr. Teniente General Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.

## M<sup>o</sup> DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

**26504** *ORDEN de 28 de julio de 1982 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 306.281.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, seguido ante el Tribunal Supremo, Sala Tercera, con el número 306.281, interpuesto por don Pablo de Otaola y de la Maza, contra resolución de 28 de mayo de 1980, se ha dictado sentencia con fecha 8 de junio de 1982, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pablo de Otaola y de la Maza contra las resoluciones dictadas por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de fecha veintuno de noviembre de mil novecientos setenta y nueve, y la que en reposición confirmó la anterior, de veintiséis de mayo de mil novecientos ochenta, debemos anular y anulamos dichas resoluciones por no ajustadas a derecho y, en consecuencia, debemos declarar y declaramos el derecho que el recurrente tiene a la percepción, en concepto de indemnización de daños y perjuicios, por haber quedado privado del acceso de vehículos por el camino particular, a consecuencia de la llamada "Travesía de Basauri", en la cantidad de un millón ciento treinta y cuatro mil setecientas setenta pesetas, que deberá ser satisfecha por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo; todo ello sin hacer expresa condena en cuanto a las costas causadas en este recurso.»

Este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 28 de julio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 6 de junio de 1979), el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo, Juan Antonio Guitart y de Gregorio.

Ilmo. Sr. Director general de Carreteras.

**26505** *ORDEN de 24 de septiembre de 1982 sobre sustitución de funciones del Delegado del Gobierno en la Confederación Hidrográfica del Tajo.*

Ilmo. Sr.: El Real Decreto de 23 de mayo de 1980 determina que, en caso de vacante, ausencia o enfermedad de los Delegados del Gobierno en las Confederaciones Hidrográficas, las funciones y competencias que corresponden a los mismos serán ejercidas por el Director de la Confederación, formalizándose su sustitución mediante Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Habiéndose producido la vacante del Delegado del Gobierno en la Confederación Hidrográfica del Tajo, se hace necesario designar al Ingeniero Director de la misma para ejercer las funciones y competencias que aquél tiene encomendadas.

En su virtud, de acuerdo con las facultades conferidas por el Real Decreto de 23 de mayo de 1980,

Este Minitserio ha dispuesto que las funciones y competencias que corresponden al Delegado del Gobierno de la Confederación Hidrográfica del Tajo sean ejercidas por el Director del citado Organismo.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 24 de septiembre de 1982.

ORTIZ GONZALEZ

Ilmo. Sr. Director general de Obras Hidráulicas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**26506** *RESOLUCION de 30 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 1.019, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «GV», modelo 501, de clase I, grado B, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.», de Illueca (Zaragoza).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «GV», modelo 501, de clase I, grado B, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca «GV», modelo 501, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono industrial El Cerradillo, número 2, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada zapato de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 1.019 de 30-VII-1982. Zapato de seguridad clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980».

Madrid, 30 de julio de 1982.—El Director general, P. A., el Subdirector general de Productividad Javier Ugarte Ramirez.

**26507** *RESOLUCION de 17 de agosto de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Sistemas de Instrumentación, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Sistemas de Instrumentación, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 27 de julio de 1982, suscrito por representantes legales de la Empresa y los trabajadores el día 23 de junio de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo, 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de agosto de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

**V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
SISTEMAS E INSTRUMENTACION, S.A.**

**CAPITULO I**

**AMBITO, VIGENCIA, DURACION, ABSORCION Y COMPENSACION**

**1º.- AMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad la Empresa Sistemas e Instrumentación, S.A.

**2º.- AMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa.

**3º.- VIGENCIA Y DURACION**

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será el 1 de Enero de 1982 y, su duración hasta el 31 de Diciembre de 1982.

**4º.- DENUNCIA**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de las partes. La denuncia del Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de su vencimiento, ante la Autoridad competente.

**5º.- ABSORCION Y COMPENSACION**

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio o compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provenan éstas de Ordenanza, Convenio, o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio, se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifica lo contrario.

**CAPITULO II**

**6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO**

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la Superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión Deliberadora del mismo.

**7º.- MODIFICACION DE CONDICIONES**

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, y con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este convenio.

**8º.- AUMENTOS OFICIALES DE SALARIO**

Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio Colectivo, y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

**CAPITULO III**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**9º.- NORMAS GENERALES**

La organización práctica del trabajo que correspondiera a la Dirección de la Empresa, según establece el artículo 6º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal del servicio a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo.

**10º.- PLANTILLA DE PERSONAL**

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en el presente Convenio.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la Autoridad Laboral. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

**11º.- SERVICIO EN DIAS FESTIVOS**

La prestación en días festivos, se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo, el trabajo de turnos rotativo regular seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente; si es en compensación de un domingo, si se trata de fiestas intersemanales, se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo, la misma persona durante 2 domingos consecutivos. La Empresa de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

**12º.- SERVICIO DE RETENES**

La modalidad de retenes, consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia, tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos. Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

- a) Retén días laborables.— Comprende desde el final de la jornada laboral, hasta el inicio de la misma del día siguiente.
- b) Retén días festivos.— Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos, en los casos de turnos, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada a turnos, y aquel corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes, la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previa autorización de la Autoridad Laboral.

**13º.- JORNADA Y HORARIO**

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la Autoridad Laboral, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

La jornada laboral anual máxima será de 1.925 horas, distribuidas en 42 horas semanales tanto en jornada normal como paritaria, y que entrarán en vigor el día 1 de Julio de 1982.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En compensación de la diferencia horaria a favor del personal, que en virtud de la jornada máxima anual se da para este año 1982, la misma queda compensada con la concesión de dos puentes a establecer según las necesidades de cada obra.

**14º.- VACACIONES**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, disfrutará un total de 30 días naturales, 28 días en período vacacional y, 2 días fuera de este período, que para el año 1982 serán los días 24 y 31 de Diciembre, y cuando se disfrute en las fechas comprendidas entre el 1/2 - 31/5 y el 1/10 - 30/11, se incrementarán con dos días naturales más. Se tendrá derecho también a este incremento, aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea superior a dos (2) semanas y, por una sola vez.

— El personal con 5 años en la Empresa, tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

— El personal con 10 ó más años en la Empresa, tendrá derecho a cuatro días más de vacaciones.

— El máximo de días acumulables será de 30 días naturales consecutivos.

— El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones, se encuentre desplazado de la zona a que esté asignado, se le abonarán 10.028 Ptas. brutas en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de 7 días laborables ininterrumpidos que señala la Ley de Contrato de Trabajo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

**15º.- FIESTAS**

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

**16º.- CATEGORIAS DE PERSONAL**

En base a lo previsto en el artículo 16 Anexo 1 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación, y cuyas condiciones serán las que constan en el apéndice primero.

GRUPO SALARIAL	I - PERSONAL TECNICO	
	CATEGORIAS	
	A) <u>Técnicos Titulados Superiores:</u>	
1	Ingenieros	
1	Licenciados	
	B) <u>Técnicos Titulados:</u>	
2	Ingeniero Técnico	
2	Perito	
3	Técnico Titulado	
	C) <u>Técnicos no Titulados:</u>	
3	Jefe de Taller	
4	Contramaestre	
4	Jefe 1ª Organización	
2	Técnico no Titulado (Mtr.Inst.)	
3	Técnico no Titulado A	
4	Técnico no Titulado B	
8	Delineante Proyectista	
	Práctico en Topografía	
9	Delineante 1ª	
10	Delineante 2ª	
	Calcador	
	Reproductor Planos	
	Auxiliar	
	Aspirante	

CAPITULO IV  
REGIMEN ECONOMICO

## 17º.- POLITICA GENERAL

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo. A los efectos del presente Convenio, se entenderá como aumentos generales aquellos que supongan una variación de salario base y del complemento salarial que afecte a todos los grupos salariales.

## 18º.- REMUNERACIONES

1.- La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad

2.- Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa hará los siguientes aumentos:

Con fecha 1 de Enero de 1982, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 11%, sobre las percepciones medias del año 1981.

## II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

GRUPO SALARIAL	CATEGORIAS
4	Jefe de 1ª
5	Jefe de 2ª
6	Cajero
7	Oficial de 1ª
8	Oficial de 2ª
9	Auxiliar Aspirante Meritorio
8	Viajante

## III - PERSONAL OBRERO

GRUPO SALARIAL	CATEGORIAS
	A) Profesionales de Oficio:
5	Oficiales de 1ª A
6	Oficiales de 1ª B
8	Oficiales de 2ª
9	Oficiales de 3ª
10	Ayudantes
	B) Especialistas
	C) Peones

## IV - PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

GRUPO SALARIAL	CATEGORIAS
	Vigilante
	Ordenanza
	Mozo
	Telefonista
	Chófer

## 19º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Personal de obra: Dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre, igual cada una al importe de una mensualidad, se calcularán de acuerdo con el salario base mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Todo el personal de los Grupos 2, 3, 4, 5 y 6 percibirán con las pagas de Junio y Diciembre la cantidad de Pesetas. = 17.476'-- brutas y, asimismo, el de los Grupos 8, 9 y 10 percibirá para las mismas fechas 13.663'-- Pts. brutas.

Personal oficinas: Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en Junio y Diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario mensual incrementado con la antigüedad que proceda, incluye los grupos 8, 9 y 10 (Delintes - Advos. Obra).

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

## 20º.- BENEFICIOS

Se estableció una gratificación por beneficios pagadera durante el mes de Febrero de 1982.

## 21º.- PLUSSES

El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, con excepción única del período de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

- a) Plus de tóxicos, penoso y peligroso.
- b) Plus de turno rotativo regular:

Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal ya que el exceso corresponde a horas extras.

La Empresa, en uso de su facultad de organización del trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

- c) Plus de trabajo nocturno:

Los trabajadores que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En el caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

## 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Serán abonadas de acuerdo con el baremo que figura en los anexos.

Se establece expresamente la prohibición de abonar como horas extraordinarias aquellas que no hayan sido efectivamente trabajadas.

23º.- PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE

A todo el personal de obra que le corresponda, se abonará 40 Kms. por día trabajado y al precio de 16 Pts./Km., desde 1/6/82

24º.- REVISIONES SALARIALES

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de Junio de 1982, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981, superior al 6'09%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos 1º de Enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

## CAPITULO V

PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL25º.- SEGURO DE VIDA COMBINADO

La Empresa continuará el seguro de vida colectivo, implantado a favor del personal de la Empresa y, cuyo capital asegurado es de:

- a) 100.000'- Ptas. en caso de muerte natural.
- b) 1.500.000'- Ptas. en caso de que la muerte sea motivada por accidente laboral declarado por la Comisión Calificadora, Magistratura de Trabajo u Organismo competente que los pueda sustituir.
- c) 1.500.000'- Ptas., en caso de invalidez permanente por accidente laboral declarado por la Comisión Calificadora, Magistratura de Trabajo, u Organismo competente que los pueda sustituir y, de acuerdo con el baremo que los Organismos oficiales citados puedan fijar.

26º.- I.L.T. POR ENFERMEDAD

La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980 del 11 de Enero, en el que se reduce en un 15% la cuantía de la prestación económica, los 20 primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente, no laboral, esta reducción del 15% se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60% actualmente) y el 85% del salario.

A partir de los primeros 20 días de baja señalados, y en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75%, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como se especifica en el punto primero.

27º.- I.L.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que perciba de la Mutua de A.T. y su salario, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

28º.- AYUDA DE ESTUDIOS

Se concede una asignación anual para 1982, de 200.000'- Ptas., a distribuir entre toda la Empresa y a administrar por una Comisión del Comité, con destino a ayudas de estudios entre sus productores, cuya distribución deberá ser comunicada a la Dirección, en su momento.

29º.- AYUDA DE ESCOLARIDAD

Para los trabajadores de alta en la Empresa el 1 de Enero de 1982, se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad de 9.024'- Ptas. anuales, por hijo en edad comprendida entre 4 y 16 años, previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. Las cantidades se pagarán en Septiembre, requiriéndose por tanto, una antigüedad de (8) ocho meses para ser acreedores a las mismas.

30º.- NUPCIALIDAD

Se establece premio de nupcialidad de 9.158'- Ptas., previa presentación del Libro de Familia, más 2 días naturales.

31º.- NATALIDAD

Se establece premio de natalidad de 4.579'- Ptas. por hijo, previa presentación del Libro de Familia, más 1 día natural.

32º.- ANTIGÜEDAD

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

- 1 Cuatrienio la cantidad mensual de 2.009'- Ptas.
- 2 Cuatrienios la cantidad mensual de 4.018'- Ptas.
- 3 Cuatrienios la cantidad mensual de 6.027'- Ptas.
- 4 Cuatrienios la cantidad mensual de 8.036'- Ptas.
- 5 Cuatrienios la cantidad mensual de 10.046'- Ptas.
- 6 Cuatrienios la cantidad mensual de 12.055'- Ptas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

33º.- ESPERA DE DESTINO

Cuando el personal se encuentre en la situación EN ESPERA DE DESTINO, percibirá durante los quince primeros días el importe de la dieta que le corresponda en virtud de la Zona a la que esté fijado. Cuando el tiempo de "Espera de Destino" supere el mes, se informará al Comité de Empresa.

34º.- DESPLAZAMIENTOS

Cuando el personal sea desplazado de la Zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 496'- Ptas., sobre la dieta que le corresponda, durante los 10 primeros días.

35º.- DIETAS

½ Dieta.- Para todas las categorías afectadas por el presente Convenio y que van percibiendo este concepto, percibirán la cantidad de 572'- Ptas. como media dieta, el cual se devengará por día natural, cuando se trabaje en la Zona o Delegación de donde dependa el productor, (el personal administrativo y técnicos de oficina, no tendrá derecho a este devengo).

**Dieta.**— Cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la Zona o Delegación a que pertenece, se establece el importe de

- 1.473'— Ptas. para los Grupos 2, 3, 4, 5, 6 y 8.
- 1.175'— Ptas. para los Grupos 9 y 10

Los grupos citados corresponden al presente Convenio, en concepto de dieta, devengándose asimismo por día natural.

**CAPITULO VI**

362.— Todos los conceptos económicos del personal afectado por este Convenio y, no referenciados expresamente en el mismo, quedarán incrementados en un 11%.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la Empresa.

**372.— SEGUIMIENTO**

Se reunirá la Empresa con una representación del Comité siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

**382.— DERECHO SUPLETORIO**

En todo lo no previsto en este Convenio regirá la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y Normas Complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a las Empresas de Montaje y Auxiliares, y por lo establecido en el Real Decreto Ley de 4 de Marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo y, demás normas laborales de general y específica aplicación.

**392.— CONDICION MAS BENEFICIOSA**

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

**402.— GARANTIAS SINDICALES**

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal será el que marque la Legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25% de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal con el siguiente condicionante:

- 1.— Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente, a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.
- 2.— Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

**A N E X O**

**GUARDIAS Y RETENES**

**VALORES ECONOMICOS**

Día laborable	838'— Ptas. brutas
Día festivo :	2.513'— " "
Por sábado y domingo:	5.862'— " "

Además en el caso de ser llamado se abonarán 3 horas normales más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán 3 horas normales más las trabajadas como extras.

**PLUS DE TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

La Empresa abonará al personal que le corresponda su percepción, en concepto de plus de tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Grupo 10 de Obra :	6.355'— Pts. brutas.
Grupo 9 de Obra :	9.024'— " "
Resto del personal de Obra :	9.024'— " "

**PLUS DE TURNOS**

Incremento hora :	50'— Ptas. brutas.
-------------------	--------------------

**PLUS DE NOCTURNIDAD**

Incremento hora :	70'— Ptas. brutas.
-------------------	--------------------

**PAGA DE BENEFICIOS**

Para el año 1981, pagaderas en Febrero de 1982, 10.027'— Pesetas brutas.

GRUPO	TABLAS SALARIALES		HORAS EXTRAS	
	SALARIO MENSUAL BRUTO		2 PRIMERAS	NOCTURNAS Y FESTIVAS
1	90.638'—			
2	84.035'—	9.024'—	725'—	916'—
3	78.020'—	9.024'—	725'—	916'—
4	73.006'—	9.024'—	725'—	916'—
5	67.994'—	9.024'—	725'—	916'—
6	58.971'—	9.024'—	580'—	814'—
7	55.964'—	9.024'—	530'—	783'—
8	49.949'—	9.024'—	525'—	626'—
9	37.801'—	9.024'—	500'—	576'—
10	31.777'—	6.355'—	415'—	496'—

GRUPO	SALARIO ANUAL BRUTO	
	SALARIO BASE	PLUS T.P.P.
1.	1,087.658'—	
2	1,008.417'—	108.292'—
3	936.236'—	108.292'—
4	876.070'—	108.292'—
5	815.930'—	108.292'—
6	707.652'—	108.292'—
7	671.568'—	108.292'—
8	599.387'—	108.292'—
9	453.613'—	108.292'—
10	381.325'—	76.257'—