

SECCION 4a. - APLICACION DEL TEXTO NORMATIVO.Artículo 9° - Comisión de Vigilancia.

Todas las dudas o diferencias que surgieran en la interpretación de este Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión de Vigilancia, integrada por dos vocales designados por la Dirección de la Empresa y otros dos por la Representación Social.

Artículo 10° - Ordenanza aplicable.

Será de aplicación la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

CAPITULO IICONDICIONES DE TRABAJOSECCION 1a. - ORGANIZACION DEL TRABAJO.Artículo 11° - Competencia.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como también lo es la selección y aplicación en cada caso del tipo o modalidad de incentivo que juzgase más conveniente, o la variación de alguna modalidad establecida si con ello estima que logrará mejorar las relaciones laborales y humanas de los trabajadores con la Empresa y de los propios trabajadores entre sí. El Comité de Empresa será previamente informado de los nuevos incentivos a establecer o de las variaciones a introducir en los ya establecidos.

La discrepancia en orden a la aplicación de una determinada tarifa de tiempos que afectan a un conjunto de operarios o a un volumen considerable de horas, será objeto de consideración y estudio por la Comisión Paritaria que establece el Artículo 10) de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, salvo que la Dirección, atendiendo a razonada sugerencia del Comité de Empresa, reconsidere dicha aplicación.

Artículo 12° - Comisión Técnica.

Se crea una Comisión Técnica integrada por cuatro miembros de la Representación Social y cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa, que se reunirán mensualmente, pudiendo ser llamadas las personas que a juicio de ambas partes sean de utilidad, tanto por implicación de los asuntos a tratar, como por su calidad de expertos.

Artículo 13° - Modalidad de incentivo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 10°, las modalidades de incentivo hoy aceptadas por la Empresa, con las siguientes:

- a) Prima directa por rendimiento individual.
- b) Prima directa por rendimiento de equipo.
- c) Prima indirecta.

Artículo 14° - Sistema de medida de trabajo.

El sistema de medida de trabajo establecido en la Empresa, es el denominado CENTESIMAL.

Se entiende por rendimiento con arreglo a este sistema, el cociente resultante de dividir el tiempo concedido en los bonos por el tiempo invertido en los mismos.

Artículo 15° - Rendimiento mínimo normal.

Es el equivalente a la unidad por hora de trabajo.

Artículo 16° - Rendimiento óptimo normal.

Es el equivalente a 1,33 por hora de trabajo, sin perjuicio de que el mismo no esté limitado superiormente.

Artículo 17° - Calidad del producto.

La calidad de los productos obtenidos de los servicios prestados por un trabajador o grupo de trabajadores, responderá a las condiciones prefijadas por la Empresa en normas, planos o croquis que se hayan entregado para realizar el trabajo.

Si, por causas imputables al trabajador o grupo de trabajadores, los productos servidos no se ajustan a las normas de calidad fijadas por la Empresa, no solo no serán computados a efectos de prima, sino que podrán motivar las acciones de corrección disciplinaria que procedan, según las circunstancias concurrentes y la gravedad del caso.

Artículo 18° - Cantidad de trabajo.

El rendimiento mínimo normal exigible, es el de la unidad por hora de trabajo.

Artículo 19° - Saturación del trabajador.

Dado que el trabajador debe prestar servicio durante la jornada laboral íntegra, todo el personal estará obligado a admitir la saturación completa de aquella, aún con labores distintas a las de su oficio, si las circunstancias obligaran a ello, respetándose su personalidad o capacidad profesional.

En igualdad de circunstancias y dentro del mismo grupo profesional, se destinará a labores distintas a las de su oficio, al personal de mayor cualificación profesional.

De igual modo, el personal viene obligado a no producir paradas voluntarias, aún en el caso de estar trabajando a prima y de que su rendimiento medio se mantenga por encima del mínimo exigible.

Artículo 20° - Paradas en el trabajo.

Durante las paradas que se produzcan, no imputables a la Empresa, el trabajador percibirá el jornal base sin ningún tipo de prima.

Artículo 21° - Faltas por bajo rendimiento.

Los rendimientos medios, individuales o de equipo, obtenidos mensualmente e inferiores al mínimo exigible por causas imputables al trabajador, serán considerados como falta y sancionados de acuerdo con el siguiente cuadro:

Rendimiento de falta dentro de un periodo de 3 meses	Rendimiento entre 1 y 0,80 según sistema CENTESIMAL.		Rendimiento menor de 0,80 según sistema CENTESIMAL.	
	FALTA	SANCION	FALTA	SANCION
1a. falta.	Leve	Amonestación	Grave	3 a 13 días.
2a. falta.	Grave	2 días.	Muy grave	16 a 30 días.
3a. falta.	Grave	3 a 15 días.	Muy grave	31 a 60 días.
4a. falta.	Muy grave	16 a 30 días.		
5a. falta.	Muy grave	31 a 60 días.		

Los días de sanción se entiende de suspensión de empleo y sueldo. La comunicación de las sanciones se hará a los interesados con tres días de antelación, como mínimo.

Cuando se observase en un trabajador o equipo una actividad anormalmente baja, antes de proceder a la aplicación de las sanciones resultantes del cuadro anterior, serán sometidas las fichas y bonos correspondientes a un riguroso y detenido análisis por el Servicio de Estudios, con objeto de determinar la posible existencia de alguna motivación incidental ajena al trabajador, y será oído previamente el Comité de Empresa.

El cuadro anterior se aplicará a los casos en que las horas de trabajo a prima directa superen el 25% de las horas normales productivas de un mes.

Artículo 22° - Revisión de tiempos asignados.

Los tiempos asignados para la realización de los trabajos controlados y las tarifas de tiempos establecidas, podrán ser revisados y, si procede, modificados por las siguientes causas:

- a) Modificación de los métodos de fabricación o de las instalaciones.

- b) Error de cálculo o de apreciación al establecerlos: se entiende por tales la obtención de un rendimiento superior o inferior al que normalmente pueda obtenerse.
- c) Aumento o reducción del equipo de trabajo, modificación de condiciones de trabajo o de abastecimientos de materiales efectuadas después de establecida la valoración de los tiempos.

De las modificaciones que procedan en los casos anteriores, en que el Comité de Empresa muestre su disconformidad, podrá recurrir ante una comisión creada a tal efecto y constituida por:

- Un Presidente representante de la Dirección de la Empresa.
- Dos Vocales, nombrados por la Dirección.
- Dos Vocales, miembros del Comité de Empresa.
- Dos profesionales de la especialidad a que se refiera el problema, nombrados por el Comité de Empresa.

Supuesta una posible disconformidad por parte del personal afectado, se estará a lo dispuesto en el artículo 74 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

SECCION 2a. - MOVIMIENTO DE PERSONAL.

Artículo 23° - Ingreso.

A la hora de contratar personal de nuevo ingreso, tendrán preferencia los hijos de los trabajadores de plantilla, siempre que reúnan las condiciones requeridas para el puesto a cubrir.

En la contratación de personal de nuevo ingreso, no se contratará personal jubilado de otras actividades.

Artículo 24° - Movilidad del personal.

Será de aplicación lo previsto en el Artículo 25 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

No obstante, cuando el traslado suponga un cambio de oficio o profesión, se procurará al trabajador afectado el acceso a la formación profesional adecuada al nuevo empleo.

Artículo 25° - Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, así como las plazas de nuevo ingreso, serán cubiertas dando preferencia al propio personal de plantilla, siempre que el mismo reúna la capacitación necesaria para el puesto o categoría a cubrir, promoviendo cursos de formación en caso de ser necesarios.

A tal fin, siempre que se hayan producido tales vacantes, la Empresa convocará Concurso-Oposición, en los meses de Octubre y Abril, con objeto de calificar el grado de aptitud de los aspirantes que soliciten tomar parte en el mismo.

Podrá presentarse a este Concurso todo el personal de la Empresa que se considere con capacidad para aspirar a los puestos vacantes, solicitándolo previamente por escrito.

Los resultados de este Concurso, serán juzgados por un Tribunal Calificador, con la siguiente composición:

- Un Representante de la Dirección.
- Dos Vocales del Comité de Empresa.
- Un Jefe del Dpto. que corresponda en función de la vacante a cubrir, o persona en quien delegue.

En la calificación de los concursos, se tendrán en cuenta, además de las calificaciones obtenidas en las distintas pruebas teórico-prácticas, las siguientes circunstancias:

- El informe del Dpto. de procedencia del aspirante.
- El informe de la Dirección de Personal.
- La antigüedad.

El resultado de los concursos se dará a conocer al personal en un plazo máximo de 30 días laborables, contados desde la fecha del examen correspondiente, siendo el fallo del Tribunal Calificador insapeable, una vez lo haya ratificado la Dirección de la Empresa.

La Empresa queda en libertad de contratar en el exterior al personal preciso para cubrir aquellas plazas que hayan quedado desiertas en un Concurso-Oposición como consecuencia de que ninguno de los candidatos aspirantes haya sido declarado apto.

En todo caso, las vacantes y plazas de nuevo ingreso que se refieran a puestos que impliquen ejercicio de autoridad y mando sobre terceras personas, serán cubiertas directamente por la Empresa.

La Dirección y el Comité, confeccionarán una norma a seguir para la realización y valoración de los exámenes.

Artículo 26° - Ascensos.

Con independencia de lo expuesto en el artículo anterior, la Dirección, una vez al año, podrá disponer, si así lo estima oportuno, la promoción del personal que se haya distinguido en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 27° - Ceses.

El personal afectado por el presente Convenio que desee cesar en el servicio de la Empresa, lo comunicará con la antelación mínima siguiente:

- a) Personal empleado t= 20 días.
- b) Personal obrero t= 10 días.

SECCION 3a. - CONTRATACION.

Artículo 28° - Contrato con menores.

La contratación de menores de 18 años, se hará precisamente en alguna de las siguientes categorías: Aprendices de Taller, Aspirantes de Oficina y Botones; se excluye de la plantilla de la Empresa la categoría de Pincha.

Artículo 29° - Personal eventual.

Será requisito indispensable el contrato escrito para la contratación del personal eventual; se sobreentiende que todo aquel personal que ingrese en la Empresa sin contrato escrito por tiempo u obras determinadas, es fijo una vez superado el período de pruebas.

El personal eventual será contratado sobre la base de las mismas condiciones que venga disfrutando el personal fijo.

Artículo 30° - Mando.

Ninguna persona ajena a la plantilla de la Empresa podrá ejercer mando directo sobre el personal de la misma.

Artículo 31° - Disminución de aptitudes.

El personal de capacidad disminuida que no fuese declarado inválido permanente para su trabajo habitual, podrá ser trasladado a otros trabajos a juicio de la Dirección de la Empresa y siempre que existan vacantes, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

SECCION 4a. - CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 32° - Niveles de calificación.

Se respetan, en términos generales y sin perjuicio de las innovaciones específicas que la peculiaridad de la Empresa y su peculiar organización aconseja, las calificaciones de personal recogidas en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

En función de los puestos de trabajo existentes y de su jerarquización, de acuerdo con las normas reglamentarias conjugadas con la distribución de funciones en el seno de la Empresa, las distintas categorías profesionales se corresponden con los Niveles de Calificación que se indican en el siguiente cuadro:

CUADRO NUM. 1

NIVELES DE CALIFICACION

1. Niveles aproximados del Personal Obrero.

	NIVEL
- Oficial 1al "A"	31
- Oficial 1a.	30
- Oficial 2a.	28
- Oficial 3a.	25
- Especialista	24
- Peón	21
- Aprendiz 4° año	—
- Aprendiz 3° año	—
- Aprendiz 2° año	—
- Aprendiz 1° año	—

2. Niveles aproximados de Personal Empleado.

2.1 - Subalternos.

- Almaceneros	27
- Listeros	26
- Chofer-Comprador	25
- Esculero	23
- Telefonista	23
- Ordenanza	21
- Botones 17 años	16
- Botones 16 años	13
- Vigilante	23
- Cabo de Vigilantes	26
- Limpiadoras	21

2.2 - Administrativos.

- Jefe de Primera	50
- Sub-Jefe de primera	45
- Jefe de 2a.	40
- Oficial de primera	35
- Oficial de 2a.	29
- Auxiliar Administrativo	22
- Aspirante de 17 años	17
- Aspirante de 16 años	13

2.3 - Técnicos.

2.3.1 - Técnicos titulados.

- Perito e Ing. Técnico primera o así milado	50
- Perito e Ing. Técnico segunda o así milado	47
- Perito e Ing. Técnico tercera o así milado	40
- Ayte. Técnico Sanitario	40

2.3.2 - Técnicos de Taller.

- Ayte. de Ing. de primera	50
- Ayte. de Ing. de segunda	47
- Ayte. de Ing. de tercera	40
- Jefe de Taller	50
- Maestro de primera	45
- Maestro de segunda	40
- Encargado	37

2.3.3 - Técnicos de Oficina.

- Delineante Proyectista	47
- Delineante de primera	42
- Delineante de segunda	33
- Calcador	23

2.3.4 - Técnicos de Organización.

- Jefe de Primera	50
- Sub-jefe de primera	46
- Jefe de segunda	41
- Técn. Organización primera	38
- Técn. Organización segunda	31
- Aux. Organización	23
- Aspirante 17 años	17
- Aspirante 16 años	14
- Preparador de primera	42
- Preparador de segunda	34

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

SECCION 1a. - RETRIBUCIONES DIRECTAS.

Artículo 33° - Jornales y sueldos básicos.

Para las respectivas categorías profesionales y niveles de calificación, se establecen los jornales y sueldos que se determinan en el Cuadro No. 2, en los cuales se encuentra incorporada la cantidad que venía abonando la Empresa en concepto del desaparecido I.R.T.P.

El personal que trabaje en el Turno de Tarde, percibirá el 15% del jornal o sueldo básico, aplicado sobre el número de horas realmente trabajadas en dicho turno.

CUADRO NUM. 2

JORNALES Y SUELDOS

1. PERSONAL OBRERO.

CATEGORIA	NIVEL	JORNAL PTAS/DIA
- Oficial 1a. "A"	31	1.872.-
- Oficial 1a.	30	1.826.-
- Oficial 2a.	28	1.758.-
- Oficial 3a.	25	1.658.-
- Especialista	24	1.618.-
- Peón.	21	1.574.-

2. PERSONAL EMPLEADO.

NIVEL	SUELDO MENSUAL
50	72.021.-
47	69.980.-
46	68.508.-
45	66.810.-
42	65.127.-
41	63.781.-
40	62.648.-
38	60.191.-
37	59.960.-
35	57.900.-
34	57.378.-
33	56.087.-
31	54.691.-
29	52.526.-
27	50.913.-
26	50.182.-
25	48.384.-
23	46.982.-
22	45.911.-
21	45.272.-

Artículo 34° - Plus de Asistencia.

Se establece un Plus de Asistencia supeditado a que el rendimiento medio de Factoría sea igual o superior a la unidad, según se establece en el Cuadro No. 3.

Este Plus se abonará exclusivamente los días de presencia en Factoría, consecuentemente no abonándose los días de ausencia, cualquiera que sea su causa (enfermedad, permisos, vacaciones, regulación de empleo, domingos, festivos, etc., etc.)

El abono del citado Plus para el personal que trabaje en el Turno de Tarde, deberá considerarse seis días a la semana, pues de hecho lo tr bajan, dado que en cinco días trabajan las horas correspondientes a seis.

CUADRO NUM. 3PLUS DE ASISTENCIA1. PERSONAL OBRERO.

CATEGORIA	NIVEL	PLUS PTAS./DIA
- Oficial 1a. "A"	31	134.-
- Oficial 1a.	30	131.-
- Oficial 2a.	28	125.-
- Oficial 3a.	25	118.-
- Especialista.	24	115.-
- Peón.	21	113.-

2. PERSONAL EMPLEADO.

NIVEL	PLUS PTAS./DIA.
50	169.-
47	163.-
46	161.-
45	158.-
42	153.-
41	151.-
40	148.-
38	145.-
37	143.-
35	137.-
34	135.-
33	133.-
31	130.-
29	124.-
27	120.-
26	118.-
25	114.-
23	111.-
22	109.-
21	107.-

Artículo 35° - Primas.

La Empresa, siguiendo los principios generales de la organización científica del trabajo, establezca para todo el personal obrero y empleado de la misma, un sistema de incentivo con suficiente éliciente para su obtención y que le compense del esfuerzo realizado.

El valor punto prima es el reflejado en el Cuadro No. 4, calculándose proporcionalmente las primas a percibir entre el rendimiento mínimo normal equivalente a la unidad y el máximo alcanzable.

Las primas del personal obrero se abonarán de acuerdo con los rendimientos obtenidos en cada una de las fichas cerradas en el período de 21 de un mes al 20 del mes siguiente, entendiéndose por tales las visas. El abono de su importe se hará efectivo juntamente con la nómina.

Los trabajadores sujetos a la modalidad de prima indirecta percibirán éste en función del rendimiento medio de la Fábrica.

El Cuadro No. 4 señala las primas a percibir en cada categoría profesional del personal obrero, en función de las actividades alcanzadas.

El Cuadro No.5 señala las primas el grado "A" o "B" en que individualmente estén encuadrados, a percibir por el personal empleado.

El Cuadro No. 6 señala los coeficientes correctores que se aplicarán sobre las primas indirectas del personal obrero no controlado y sobre las del personal empleado, en función de su actuación personal.

CUADRO NUM. 4PERSONAL OBRERO - VALOR/HORA PUNTO PRIMA DE PRODUCCION

CATEGORIA	VALOR PTAS./PUNTO PRIMA
- Oficial 1a. "A"	3.342.-
- Oficial 1a.	3.258.-
- Oficial 2a.	3.074.-
- Oficial 3a.	2.828.-
- Especialista.	2.740.-
- Peón.	2.429.-

CUADRO NUM. 5PRIMA PERSONAL EMPLEADO

NIVEL	TIPO DE GRADO	
	"A"	"B"
50	14.507.-	12.907.-
47	13.746.-	9.940.-
46	13.488.-	9.766.-
45	13.237.-	9.596.-
42	12.475.-	9.075.-
41	12.222.-	8.901.-
40	12.140.-	8.860.-
38	11.625.-	8.494.-
37	11.390.-	8.345.-
35	10.845.-	7.965.-
34	10.587.-	7.790.-
33	10.329.-	7.613.-
31	9.813.-	7.258.-
29	9.296.-	6.909.-
27	8.779.-	6.556.-
26	8.522.-	6.380.-
25	8.260.-	6.203.-
23	7.740.-	5.846.-
22	7.487.-	5.684.-
21	7.227.-	5.492.-

CUADRO NUM. 6 - COEFICIENTES PARA LA APLICACION DE LA PRIMA MENSUAL DEL PERSONAL EMPLEADO Y DEL PERSONAL OBRERO NO SUJETO A CONTROL DIRECTO.

	BUENO (25)	MEJOS BUENO (20)	REGULAR (15)	MUY REGULAR (10)	HALO- (5)	MUY MA- LO (0)
- Capacidad	25	20	15	10	5	0
- Eficiencia	25	20	15	10	5	0
- Calificación personal	25	20	15	10	5	0
- Constancia	25	20	15	10	5	0

Las sumas de las puntuaciones obtenidas por la aplicación del presente Cuadro, reflejará el tanto por ciento que percibirán mensualmente:

- a) El personal empleado, con relación a los importes del Cuadro No. 4.
- b) El personal obrero, no sujeto a control directo, con relación al rendimiento medio de la fábrica.

CAPACIDAD	EFICIENCIA	CLASIFICACION PERSONAL	CONSTANCIA
Cómo se encuentra capacitado para la tarea?	¿Cuánto produce el empleado?	¿Cómo coopera el empleado?	¿Es constante en el trabajo?
Considérese el conocimiento y la comprensión de labor, habilidad, criterio, capacidad de aprender, según instrucciones y adaptar sus habilidades.	Considérese la capacidad y la cantidad de trabajo, el cuidado de los equipos y de los materiales.	Considérese la conducta y el temperamento, la capacidad para llevarse bien con la gente, la buena voluntad, la confianza que se puede depositar en él y el grado de colaboración que aporta.	Considérese si es constante en el trabajo, no lo abandona con regularidad y el trabajo lo realiza dentro de sus fechas lógicas.

SECCION 2a. - RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Artículo 36° - Enumeración.

Los respectivos jornales y sueldos básicos sustituyen a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial que viniese percibiendo el personal como consecuencia de anteriores convenios. Quedan excluidos los siguientes conceptos:

- Antigüedad.
- Dietas y locomociones.
- Plus de distancia.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Protecciones a la familia.
- Bonificaciones del Art. 77 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 37° - Antigüedad.

A efectos de antigüedad, se abonarán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del jornal o sueldo básico del presente Convenio, sin ninguna limitación en el número de los mismos.

Para el cómputo de la antigüedad del personal, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

De acuerdo con las categorías y niveles de calificación del personal obrero y empleado, los importes de los quinquenios respectivos, serán los siguientes:

CUADRO NUM. 7

QUINQUENIOS

1. PERSONAL OBRERO.

CATEGORIA	NIVEL	PTAS./DIA.
- Oficial 1a. "A"	31	94.-
- Oficial 1a.	30	91.-
- Oficial 2a.	28	88.-
- Oficial 3a.	25	82.-
- Especialista.	24	80.-
- Peón.	21	79.-

PERSONAL EMPLEADO.

NIVEL	PTAS./MES
50	3.601.-
47	3.499.-
46	3.425.-
45	3.340.-
42	3.256.-
41	3.189.-
40	3.132.-
38	3.010.-
37	2.998.-
35	2.895.-
34	2.869.-
33	2.804.-
31	2.735.-
29	2.626.-
27	2.546.-
26	2.509.-
25	2.405.-
23	2.335.-
22	2.281.-
21	2.249.-

Artículo 38° - Dietas y locomociones.

Será de aplicación en los desplazamientos por razones de servicio, para todo el personal encuadrado en Convenio, viaje en ferrocarril en primera clase y las dietas diarias siguientes:

- a) Salidas inferiores a 15 días consecutivos 2.200.- Ptas./día.
- b) Salidas superiores a 15 días consecutivos 1.750.- Ptas./día.

OBSERVACIONES.

1. En las fechas de comienzo y finalización de cualquier desplazamiento, se DEVENGARAN LOS IMPORTES DE UNA DIETA INTEGRAL.
2. Los desplazamientos con una duración tal que permitan pernoctar en propio domicilio, NO DEVENGARAN DIETA; en tal caso, se percibirán EXCLUSIVAMENTE, los gastos de desplazamiento si se utilizara medio de locomoción ajeno a la Empresa y la indemnización para comida cifrada en 500.- Ptas. (Quinientas).
3. Supuesto un desplazamiento en la provincia que no origine para el personal gasto alguno por cualquier de los conceptos de locomoción, manutención, alojamiento, etc., por asumirlo la Empresa en su totalidad, NO SE DEVENGARAN DIETAS NI SE ABONARAN LOCOMOCIONES DE NINGUN TIPO. Se cita, a título de ejemplo, un montaje de duración prolongada llevado a cabo en localidad distinta a la de Factoría y, en general, situaciones de similar naturaleza. Supuesto el desplazamiento fueran de la provincia, que permita pernoctar en propio domicilio, DEVENGARA MEDIA DIETA en la cuantía fijada.
4. En circunstancias excepcionales y previa la autorización de la Dirección correspondiente, podrán efectuarse los desplazamientos en vehículo propio; en tal caso, el importe de la locomoción resultará de abonar la cantidad de 14,00 Ptas. por kilómetro recorrido.
5. El importe previsto para la dieta/día, no incluye aquellos gastos de carácter extraordinario que la comisión de servicio haga necesarios; el abono de su importe, debidamente justificado, será independiente del correspondiente a dietas y locomociones.
6. Supuesto la necesidad de desplazamiento del territorio nacional, el importe de la dieta será determinado en cada caso.

Artículo 39° - Plus de Distancia.

La aplicación de este Plus se regirá por la Legislación vigente específica, estableciendo el tope máximo en 100.- Ptas./día trabajado.

Artículo 40° - Plus de Jefe de Equipo.

Durante la vigencia del presente Convenio, el Plus de Jefe de Equipo se fija en la cantidad de 83,44 Ptas./día.

Artículo 41° - Protección a la familia.

Para su regulación y aplicación, se estará a lo dispuesto en la Ley de la Seguridad Social y en la Legislación complementaria específica que la desarrolla, en cuanto se refieran a este concepto.

Artículo 42° - Bonificaciones del Art. 77 de la Ordenanza Laboral.

La definición de qué trabajos han de tener la consideración de Peligrosos, Tóxicos y Peligrosos, será objeto de estudio y propuesta por el Comité de Seguridad e Higiene y aceptación posterior, si procede, por la Dirección; las discrepancias que puedan surgir serán planteadas ante la Autoridad Laboral. Para el abono y liquidación de estas bonificaciones, cuando proceda, se estará a lo dispuesto en el Artículo correspondiente de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

SECCION 3a. - NOMINAS.

Artículo 43° - Liquidación mensual.

La totalidad de las retribuciones del conjunto del personal de la plantilla, serán objeto de liquidación por períodos mensuales y se harán efectivas el penúltimo día hábil de cada mes.

Con cargo al resultado de la liquidación mensual aludida, el personal podrá solicitar, si así lo desea, anticipos; la cuantía de los mismos no podrá ser superior al 90% de las cantidades devengadas por los distintos conceptos salariales hasta la fecha de solicitud. El abono de los anticipos solicitados, se efectuará los días 10 y 20 de cada mes.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCION 1a. - JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 44° - Modalidad y horario.

Se establece, con alcance general, sin perjuicio de las modificaciones que puedan determinarse a petición del Comité de Empresa o por iniciativa de la Dirección con audiencia del Comité, los horarios efectivos de trabajo siguientes, durante los 12 meses del año y para la totalidad del personal de la plantilla, sin excepción:

- Turno de mañana :- De 6 horas 45 minutos a 14 horas. (de lunes a sábado)
- Turno de tarde :- De 14 horas a 22 horas 30 minutos. (de lunes a viernes)

El número total de horas efectivas al año, serán de acuerdo con el Decreto Ley de fecha 1.7.83. El calendario laboral se confeccionará en reunión conjunta de la Dirección con el Comité de Empresa en el mes de Diciembre del año anterior.

NOTAS:

1. El Comité colaborará con la Empresa en la distribución de los dos turnos equilibrados de acuerdo con sus necesidades.
2. La Empresa garantiza que dará el máximo de facilidades para un intercambio de turno entre trabajadores, cuando éstos lo soliciten, con períodos de permanencia mínimos de una semana por turno y manteniendo el equilibrio profesional.

Artículo 45° - Trabajos en domingos y festivos.

Si la jornada en domingo o festivo excede de 7,25 horas, será abonado el importe de una comida en la cuantía señalada en el Art. 38.

SECCION 2a. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 46° - Valor.

Durante la vigencia del presente convenio, el valor de las horas extraordinarias, será el que recoge el Cuadro No. 8.

Las horas extraordinarias que se realicen en sábados por la tarde, domingo o festivo, se abonarán con un 70% de recargo.

Artículo 47° - Obligatoriedad de horas extras.

Independientemente de la libre iniciativa de la Empresa para conceder el trabajo en horas extraordinarias y de la libre voluntad del trabajador para aceptarlas, se considera obligatoria la prestación de trabajo en horas extraordinarias por parte del personal en el caso siguiente:

- Reparaciones o modificaciones de planta y equipo que interfieran con el desarrollo productivo normal"

CUADRO NUM. 8

HORAS EXTRAORDINARIAS

1. PERSONAL OBRERO.

CATEGORIA	NIVEL	VALOR HORA		
		Normal	1°Quinq.	2°Quinq.
- Oficial la. "A"	31	342.-	357.-	376.-
- Oficial 1ª	30	334.-	350.-	367.-
- Oficial 2a.	28	319.-	335.-	351.-
- Oficial 3a.	25	300.-	315.-	330.-
- Especialista.	24	293.-	308.-	323.-
- Peón.	21	287.-	301.-	315.-

2. PERSONAL EMPLEADO.

NIVEL	VALOR HORA		
	Normal	1°Quinq.	2°Quinq.
50	521.-	547.-	573.-
47	502.-	527.-	552.-
46	496.-	521.-	546.-
45	489.-	514.-	538.-
42	472.-	495.-	519.-
41	464.-	487.-	510.-
40	457.-	480.-	503.-
38	442.-	464.-	486.-
37	439.-	461.-	483.-
35	424.-	445.-	466.-
34	416.-	437.-	458.-
33	410.-	430.-	451.-
31	399.-	419.-	439.-
29	383.-	403.-	422.-
27	371.-	389.-	408.-
26	364.-	383.-	401.-
25	354.-	372.-	389.-
23	341.-	358.-	375.-
22	335.-	352.-	368.-
21	329.-	346.-	362.-

CAPITULO VPAGAS EXTRAS, VACACIONES Y LICENCIASREGION 1a. - PAGAS EXTRAS.Artículo 48° - Pagas extraordinarias.

	<u>Personal obrero</u>	<u>Personal empleado</u>
- Verano	30 días.	30 días.
- Navidad	30 días.	30 días.

Su abono se efectuará con arreglo a los jornales y sueldos básicos, respectivamente, más la antigüedad que, en cada caso, pueda corresponder. La paga de verano, a partir de 1984, se hará efectiva el día 30 de Junio.

REGION 2a. - VACACIONES.Artículo 49° - Vacaciones.

La duración del período anual de vacaciones, será de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo petición de parte interesada, dentro de las fechas más convenientes, que se procurará coincidan con la temporada estival. El Comité de Empresa será informado antes del 31 de Marzo, de las fechas de comienzo y finalización de vacaciones.

Si el día habitual de pago de la nómina coincidiera dentro del período fijado para el disfrute de las vacaciones, la liquidación de haberes del mes correspondiente se efectuará antes del comienzo de las vacaciones.

REGION 3a. - LICENCIAS.Artículo 50° - Licencias retributivas.

La Empresa considera las siguientes licencias retributivas:

- Enlace matrimonial 15 días naturales.
- Matrimonio de hijos y hermanos 1 día natural.
- Alumbramiento esposa 3 días laborables.

Fallecimiento de:

- Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, nietos y abuelos legítimos 3 días naturales.
- Abuelos políticos, tíos, tíos políticos, hermanos políticos y sobrinos 1 día natural.

Si el fallecimiento supone el desplazarse fuera de la provincia, se incrementará en un día.

Enfermedad grave de:

- Esposa Hasta 3 jornadas.
- Padres, abuelos o hijos Hasta 2 jornadas.

(En todos los casos, controlada por el Servicio Médico de Empresa).

Traslado de domicilio:

- Traslado del domicilio habitual ... 1 día.

Exámenes:

- Admitidos por la Empresa Los días necesarios, previa justificación.

Fallecimiento durante la jornada de trabajo como consecuencia de accidente laboral ocurrido en Fábrica.

Desde la hora que el hecho ocurra, se dará por finalizada la jornada laboral, concediéndose permiso a la totalidad del personal de la planta para la asistencia a la conducción.

Los días de licencia que se indican serán abonados con arreglo a los jornales y sueldos básicos. Los días se contará desde el mismo en que acontezca el hecho causante; en el plazo máximo de 48 horas después de la incorporación de los trabajadores beneficiarios de alguna de las licencias indicadas, deberán justificar documentalente la existencia de las circunstancias que hubiera alegado para la obtención de la misma, hallándose en este mismo caso los que por causas urgentes e imprevisibles, no hubieran podido solicitar el permiso previo.

Para el caso concreto de enlace matrimonial, se podrá ampliar la duración de la licencia retribuida hasta un máximo de otros 8 días no retribuidos, siendo potestativo de la Dirección la concesión de este complemento de licencia reglamentaria.

CAPITULO VIROPAS DE TRABAJOArtículo 51° - Entrega anual.

Anualmente, se hará entrega de las prendas de trabajo siguientes:

- Personal obrero y Mandos de Taller :- 2 buzos.
- Personal empleado cuyo trabajo haga necesaria su presencia en Taller :- 1 buzo.
- Limpiadoras de oficinas :- 1 bata.

El número de buzos se podrá aumentar en una unidad cada año, en los casos de trabajos muy especiales del gremio de calafates:

El uso de las prendas de trabajo facilitadas por la Empresa, es obligatorio durante toda la jornada de trabajo, para todo el personal que las reciba.

La Empresa dispondrá de una reserva de buzos para ser usados en exclusiva en trabajos muy especiales que, por su naturaleza puedan dar lugar a un muy acusado deterioro de la ropa de trabajo.

CAPITULO VIIACCION SOCIAL Y ASISTENCIALArtículo 52° - Becas.

La Empresa mantendrá un fondo para la concesión de becas de estudios con una dotación máxima de 400.000.- Ptas. anuales, a las cuales podrán optar los trabajadores de la Empresa, para sí mismos o para sus hijos.

La cuantía, distribución y administración de estas becas, se ajustará a la normativa que al respecto establezca la comisión del Fondo Social.

Artículo 53° - Seguro de Accidentes.

Se mantiene el Seguro de Accidentes de Trabajo, de muerte o incapacidad permanente absoluta, por importe de un millón de pesetas.

Artículo 54° - Jubilación anticipada.

El personal que reuna los requisitos exigidos para percibir la pensión de jubilación de la Mutualidad Laboral y está acogido al Convenio Colectivo, podrá pasar voluntariamente a la situación de jubilación definitiva, a partir de los 60 años cumplidos, siendo a cargo de la Empresa la diferencia entre la pensión y el 100% de los salarios líquidos del trabajador en jornada diaria, con carácter irrevocable, vitalicio e inabsorbible.

El personal que se acoge a la jubilación definitiva en las condiciones recogidas en el párrafo anterior, que fallezca antes de cumplir los 65 años de edad, generará a favor de su viuda y a cargo de la Empresa la diferencia entre el 45% de una base compuesta por la base reguladora inicial de la pensión de jubilación de la Mutualidad, aumentada en un 8% por cada año que a su fallecimiento le faltase para cumplir los 65 años y la pensión de viudedad que le asigne la Mutualidad.

Para la jubilación voluntaria a partir de los 60 años, se tendrán en cuenta los salarios computables posibles del año de la jubilación.

Artículo 55° - Préstamos a largo plazo.

Como contribución a la solución de apremiantes necesidades de índole económica referida a la situación familiar de los trabajadores, la Empresa mantendrá un sistema de préstamos a largo plazo con cargo a un Fondo específico, cuya dotación se fija en 1.250.000.- Ptas.

La cuantía, distribución y administración de este Fondo, se ajustará a la normativa que al respecto establezca una Comisión Paritaria de representantes del personal y de la Dirección, presidida por un representante de esta última.

Artículo 56° - Premios de Seguridad e Higiene.

Se mantiene la cantidad de 100.000.- Ptas. anuales para premiar a aquellos trabajadores que se hayan distinguido en el cumplimiento de seguridad e higiene en el trabajo. La cuantía y distribución de este premio será realizada por el Comité de Seguridad e Higiene en el mes de Diciembre.

En caso de que no hubiera trabajadores que se hicieran acreedores a dicho premio, éste pasará a incrementar el fondo de Becas del Art. 52.

Artículo 57° - Acción Sindical.

En materia sindical en la Empresa, se estará de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Marco Interconfederal (A.M.I.).

A petición expresa de las Centrales Sindicales reconocidas por la Empresa, se destacará la Ccora Sindical a sus afiliados, previa petición escrita de éstos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24799

RESOLUCION de 30 de junio de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1216/1978, promovido por don Luis Arenas Egea, contra resolución de este Registro de 7 de julio de 1977.

En el recurso contencioso-administrativo número 1216/1978, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don Luis Arenas Egea, contra resolución de este Registro de 7 de julio de 1977, se ha dictado, con fecha 21 de febrero de 1983, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales señor Tabanera Herranz, en nombre y representación de don Luis

Arenas Egea, contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 7 de julio de 1977, y contra la denegación presunta del recurso de reposición interpuesto, por los que se denegó la inscripción del modelo de utilidad número 225.254 sobre "un contenedor perfeccionado para plantas", debemos declarar y declaramos tales acuerdos conformes con el ordenamiento jurídico. Sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de junio de 1983.—El Director general, Julio Dellcacho Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

24800

RESOLUCION de 20 de julio de 1983, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza la ampliación de la subestación de «Renedo» en la provincia de Valladolid, solicitada por «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.».

Visto el expediente incoado en la Dirección Provincial de este Ministerio de Industria y Energía en Valladolid, a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», con domicilio en Bilbao, calle Gardoqui, 8, solicitando autorización para la ampliación de una subestación de energía eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas y Ley de 24 de noviembre de 1939,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», la ampliación de la subestación transformadora de energía eléctrica denominada «Renedo», situada en el término municipal del mismo nombre en la provincia de Valladolid, autorizada su instalación y posterior ampliación por Resoluciones de esta Dirección General, de fecha 2 de abril de 1974 y 12 de mayo de 1980, respectivamente.

La ampliación que se autoriza consistirá en la instalación del banco número 3 de transformación, de 75 MVA de potencia y 220/45 KV de relación de transformación.

Con la presente autorización la subestación quedará constituida por tres transformadores de 75 MVA de potencia y 220/45 KV de relación de transformación y dos transformadores de 160 KVA y 45/0,220-0,125 KV, con sus respectivos equipos auxiliares.

La finalidad es la de atender el aumento de demanda de la zona.

Lo que digo a V. S.

Madrid, 20 de julio de 1983.—La Directora general, Carmen Mestre Vergara.

Sr. Director provincial del Ministerio de Industria y Energía de Valladolid.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

24801

ORDEN de 8 de julio de 1983 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso de apelación número 48.162 interpuesto contra el recurso contencioso-administrativo número 40.593 promovido por doña Victoria García-Mier Zorrilla.

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado por el Tribunal Supremo con fecha 19 de octubre de 1982, sentencia firme en el recurso de apelación número 48.162 interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 40.593 promovido por doña Victoria García-Mier Zorrilla, sobre comprobación de intensidad de cultivo en la zona del Pantano de Gualcacin; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos no haber lugar al recurso de apelación interpuesto por el señor Abogado del Estado contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 15 de noviembre de 1978 que confirmamos en todas sus partes, sin expresa imposición de costas.»