

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

- CAPITULO I -
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º 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 Dependencias 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. 2º 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. 3º Ambito temporal.- Las retribuciones para 1.983 que se especifican en los Anexos I,II,III y IV, resultan de incrementar en un 10,5 % las tablas de 31-12-82.

La equiparación con la Fábrica de Echévarri que quedó básicamente establecida en fecha 10-3-82, garantiza para LAMINACIONES DE LESACA, S.A., durante los años 1.984 y 1.985, la aplicación de los incrementos que la globalidad de las condiciones económicas y sociales experimente en la Fábrica de Echévarri en dichos años.

Art. 4º 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. 5º 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 convenientes.

Art. 6º 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 haga referencia a cambios de puesto, traslados y cambios de régimen de trabajo. Tendrán el carácter de tratamiento preferente todos aquellos casos que plantea la Representación Social y cuyo motivo sea problemas de salud. Asimismo en esta Comisión se tratarán todos los casos de pérdida de capacidad física por enfermedad del modo que es específica en el Art. 27º del presente Convenio.

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

Todos los cambios citados en los párrafos anteriores se refieren a aquellos que tengan carácter de larga duración, respetándose en todos los casos lo establecido en los Artículos 81.- Aportación del personal y 14.- Horario de trabajo (distinguido párrafo) del presente Convenio.

Art. 7º Garantía personal.- Los trabajadores podrán optar a que se conozca su favor, las condiciones personales que con carácter global excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Art. 8º 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 -

ORGANIZACION DEL TRABAJO

SECCION 1ª

VALORACION O CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9º Sistema de medida.- En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de LAMINACIONES DE LESACA, S.A., se adopta la técnica de valoración o calificación de los puestos de trabajo con arreglo al sistema de puntuación por factores y según método aportado por Bedaux Española, S.A.

Art. 10º Ambito de aplicación.- La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de LAMINACIONES DE LESACA, S.A.

Art. 11º 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 FISICAS	Músculo y esqueleto	Potencia Destreza Resistencia muscular
	Sentidos y nervios	Apreciación sensorial Reflejos Tensión nerviosa Vértigo
CUALIDADES INTELECTUALES Y CULTURALES	Instrucción	Cultura general Idiomas extranjeros
	Del espíritu	Claridad de espíritu Memoria Imaginación
CUALIDADES PROFESIONALES	Asociadas	Relaciones sociales Datos artísticas Sentido psicológico
		Conocimientos teórico-profesionales Aprendizaje práctico
CUALIDADES MORALES	Estrictamente individuales	Perseverancia Espíritu de iniciativa Disciplina
	En relación a otros	Espíritu de equipo Autoridad
CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS PROFESIONALES	Responsabilidad por	Máquinas e instalaciones Materiales en curso de fabricación Control y seguimiento Vigilancia de materiales Capitales en custodia Capitales en gestión Pérdidas industriales Conocimientos de datos confidenciales Delineación y proyecto Mando Civil Pérdidas Comerciales
	Ambiente	Pensosidad 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, en primer lugar, el baremo o manual de calificación, correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenece 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. 12º 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:

LAMINACIONES DE LESACA, S.A.		Base 150	r = 1,05
Escalones	Puntos		
0	0	-	150,0
1	150,1	-	157,6
2	157,7	-	165,5
3	165,6	-	173,8
4	173,9	-	182,6
5	182,7	-	191,8
6	191,9	-	201,5
7	201,6	-	211,6
8	211,7	-	222,2
9	222,3	-	233,4
10	233,5	-	245,1
11	245,2	-	257,4
12	257,5	-	270,3
13	270,4	-	283,9
14	284,0	-	298,2
15	298,3	-	313,2
16	313,3	-	328,9
17	329,0	-	345,4
18	345,5	-	362,7
19	362,8	-	380,9
20	381,0	-	400,0
21	400,1	-	420,1

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

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

SECCION 2ª

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 13ª Jornada de trabajo.— Se establece una jornada laboral que en base a 40 horas semanales a partir del 1 de Marzo supone 1632 horas efectivas de trabajo para el año 1983, en cómputo medio total anual.

Se permitirá tomar el bocadillo a todo el personal de talleres en quince (15) minutos con tal de que no se paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo. Por todo ello, las tablas salariales incluyen el pago de todos los conceptos retributivos, incluido el bocadillo. El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo.

Art. 14ª Horario de trabajo.— El horario del personal será en 1.983 como sigue:

1º.- Trabajo en turno de día.

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

- De lunes a viernes 8,15 a 16,20 h.
(35 minutos de comida)
- Sábados libres

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 Presautonómicos, 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 8 a 13 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 11 sábados en un año a la misma persona.

1.3. Montadores de Perfiles y Cubiertas:

- De lunes a jueves 8,15 a 13,00 h.
14,20 a 17,45 h.
- Viernes 8,15 a 13,00 h.
14,20 a 18,20 h.
- 3 de Junio, 31 de Octubre,
9, 23, 26, 27, 28, 29 y 30 de Diciembre..fiesta

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

2º.- Trabajo en tres turnos.

- Primer turno:

- De lunes a viernes 6,00 a 14,00 h.
- Sábados libres

- Segundo turno:

- De lunes a viernes 14,00 a 22,00 h.
- Sábados libres

- Tercer turno:

- De lunes a viernes 22,00 a 6,00 h.
- Sábados libres

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3º.- Trabajo en dos turnos.

- Primer turno:

- De lunes a viernes 6,00 a 14,00 h.
- Sábados libres

- Segundo turno:

- De lunes a viernes 14,00 a 22,00 h.
- Sábados libres

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

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

4ª.- 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, Desengrass, Hornos de Recocido y Electrodeposición de la Planta 600.
- Tubo Calibrado y de Conducción de Zalcain.
- 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 1832 horas efectivas de trabajo, que equivale a 18 días laborables, tendrán carácter de descansos compensatorios no retribuidos (fiestas) y el modo de disfrutarlos se registrará según el sistema siguiente:

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

- a) El período para la aplicación de este principio será de Enero a Noviembre.
- b) En todos los casos deberá salvarse la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

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

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

Art. 15º Vacaciones.— Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, siendo su disfrute continuado, pudiendo disfrutarlas el trabajador desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre.

Se admitirá su fraccionamiento en varios períodos, siendo obligatoriamente uno de ellos de al menos 14 días naturales continuados, y de forma que el total de días laborables no exceda de: 21 días laborables en régimen de turno de día, 22 días laborables en régimen de 2 y 3 turnos y 23 días laborables 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 períodos, el criterio a seguir para la aplicación de las vacaciones será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de las vacaciones se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le correspondiera ser el primero en la elección del período de vacaciones, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

Al personal que disfruta sus vacaciones desde el 15 de Enero hasta el 15 de Junio se le abonará un premio de 14.570,- pts. por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional según días disfrutados en este período.

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

- 1º Por matrimonio del trabajador 17 días naturales.
- 2º Por nacimiento de hijo 3 días naturales (cuando el parto sea con cesárea, se empilará esta licencia en 2 días naturales más, por considerarse como enfermedad grave acreditada del cónyuge).
- 3º Por defunción del cónyuge 7 días naturales.
- 4º Por enfermedad no grave del cónyuge con ingreso en clínica (excluido el parto) 2 días naturales.
- 5º Por enfermedad grave, acreditada, de padres, hijos, nietos, hermanos, cónyuge, abuelos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos 2 días naturales.

- 6º Por defunción de padres, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos 3 días naturales.
- 7º Por defunción de abuelos y abuelos políticos 2 días naturales.
- 8º Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales 1 día natural.
- 9º Por matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos "carnales y hermanos políticos" 1 día natural.
- 10º Por traslado del domicilio habitual 1 día natural.
- 11º 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 4º y 5º con ingreso en clínica y siempre que el hecho suceda en días laborables (según cada régimen de trabajo), la licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de 4.

2.- En los casos 4º y 5º, esta último con ingreso en clínica, se podrá optar mediante notificación escrita:

- a) Al disfrute de 2 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. 17º 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.—

Quiénes tengan una antigüedad de 4 años en la Empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 3 meses ni superior al año, siempre que el número de trabajadores en tal situación no exceda del 3% 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 la fué 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.—

Quiénes tengan una antigüedad de 1 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 2 años ni superior a 5 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. 18º Horas extraordinarias.— Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo a los valores establecidos en el Anexo-III.

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

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 Fca. Arratzubi
- Laminación y Desengrase 600 Fca. Arratzubi
- Hornos 600 Fca. Arratzubi
- Acabado 600 Fca. Arratzubi
- Electrodeposición Fca. Arratzubi
- Decapado-S, Cizalla-14 y A.B.C. Fca. Arratzubi
- Laminación 1250 Fca. Arratzubi
- Hornos 1250 y Propano Fca. Arratzubi
- Galvanizado Fca. Arratzubi
- Acabado 1250 Fca. Arratzubi
- Mantenimiento Mecánico Fca. Arratzubi
- Mantenimiento Eléctrico Fca. Arratzubi
- Servicios Auxiliares Fca. Arratzubi
- Laboratorio y Control de Calidad Fca. Arratzubi
- Planificación Fca. Arratzubi
- Guardas y Porteros Fca. Arratzubi
- Producción Fase II Fca. Zalain
- Producción Fase I Fca. Zalain
- Calibrado Fca. Zalain
- Control de Calidad Fca. Zalain
- Mantenimiento Mecánico Fca. Zalain
- Mantenimiento Eléctrico Fca. Zalain
- Guardas y Porteros Fca. Zalain
- Producción Fca. Legasa
- Mantenimiento Fca. Legasa
- Guardas Fca. Legasa
- Oficinas Centrales
- Servicio de Transportes

Art. 19º Retenes.-

19.1. Permanentes.- Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, olerre, 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 6.625,- pts. 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. 20º Asambleas.- La Dirección autorizará la celebración de 18 horas anuales de asambleas, que serán dentro de la jornada de trabajo y con el carácter de no retribuidas, ajustándose en todo caso a la legislación laboral vigente.

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

- CAPITULO III -

PREVISION SOCIAL

Art. 21º 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 % 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. 22º Accidente laboral.- La Empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de Baja por Accidente Laboral, hasta alcanzar el 100% de la Base de Cotización del trabajador, desde el primer día de baja.

Art. 23º 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. 24º Caso de pérdida de capacidad física por accidente.- Cuando en virtud de una incapacidad permanente total para su profesión habitual perciba pensión vitalicia correspondiente a la misma, se le asignará un puesto acomodado a sus aptitudes y será retribuido con el grado más prima del puesto que ocupe, además de percibir la citada pensión.

Art. 25º 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 (incluidas gratificaciones extraordinarias), prima media, antigüedad y pluses.

Art. 26º 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 correspondía 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. 27º 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 acoplarse 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. 28º 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.I.I.V.

En el caso de que a un pensionista de invalidez total menor de 80 años se le ofrezca un puesto de trabajo idóneo y compatible con su estado físico, vendrá obligado a aceptarlo y a reincorporarse al trabajo, guardando sin efecto la pensión complementaria que tuviera asignada, aun en el supuesto de que no aceptara el ofrecimiento de la Empresa.

Art. 29º 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. 30º Prestaciones a viudas de trabajadores (indemnización o sueldo por fallecimiento).— Se establece una prestación, consistente en una mensualidad de retribución por cada año de servicio en la Empresa, con un tope de 12 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:

- Viuda. Que conviva con el causante y, si no conviviere, debe esperarse a que la Mutualidad determine si tiene o no derecho a la pensión de viudedad.
- Hijos legítimos, naturales o reconocidos, menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo. Deberán presentar el oportuno Carnet de Pensionista por orfandad, de la Mutualidad.
- Padres sexagenarios o los que sin llegar a dicha edad se encuentren incapacitados para el trabajo, siempre que estén a cargo del causante. Se acreditarán las condiciones precisas a través de las certificaciones de nacimiento y Ayuntamientos correspondientes.

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

Art. 31º 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 trabajo tendrán preferencia para la ocupación de posibles vacantes adecuadas a su condición laboral.

Art. 32º Seguro individual de accidentes.—

- Objeto:** Cubre el pago de un capital a satisfacer a los beneficiarios del personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.
- Causantes:** Todo el personal en activo, teniendo esta consideración el personal de la plantilla de la Empresa que esté cumpliendo el servicio militar.
- Beneficiarios:** La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencias: cónyuge, hijos, padres y hermanos, de acuerdo con lo que para cada caso determine la legislación oficial.
- Base reguladora:** Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente, multiplicado por el coeficiente 0,9693.
- 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.
- Prima:** La Empresa aportará el total de la prima de este seguro.
- Indemnizaciones garantizadas:** Las que se establecen en el cuadro de valoraciones de las condiciones generales de la póliza.

Art. 33º 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 sugerencias que haya aportado el Comité de Empresa.

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

Art. 34º 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 el Comité de Promoción designe al seleccionado, éste deberá superar el período de adaptación que se determine para ser confirmado en el nuevo puesto de trabajo.

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

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

- Puesto a cubrir y departamento.
- Calificación.
- Si la convocatoria es de carácter general o restringida.
- Tipo de conocimientos exigido.

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

El Comité de promoción estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente: Director de Asuntos Sociales.
- Vocales: Jefe de Personal del ámbito correspondiente.
Jefe del Dpto. al que pertenece el puesto a cubrir.
Jefe de Formación.
Dos miembros del Comité de Empresa.
- Asesor: Un trabajador del departamento en cuestión y de igual o superior escalón que el del puesto a cubrir.

Art. 35º Fondos Sociales.—

35.1. Becas.—

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

La tramitación de esta ayuda a la enseñanza deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, teniendo en cuenta que es preciso que los estudios tengan carácter oficial y se cursen en centros autorizados para impartir la enseñanza correspondiente, incluyendo las ikastolas en estudios equivalentes a Pre-escolar, E.G.B. y B.U.F.

- Solicitud:** Anualmente, durante los meses de Julio, Agosto y Setiembre, se anunciará el plazo de presentación de solicitudes.

Los impresos de solicitud, debidamente cumplimentados, se presentarán en la Dirección de 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.

- 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.

- Fondo para esta atención:** La Dirección de la Empresa concederá una cantidad anual de 5.597.800,-pts., para subvención de esta atención social.

- 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 10.977.250,-pts. en concepto de préstamos al personal para la adquisición y arreglo de vivienda. La cantidad máxima a conceder a cada trabajador será de 300.000,-pts. para compra de vivienda y de 100.000,-pts. 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, la denegación o aplicación 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) Pertener 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 intrasferible.

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

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

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

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

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

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,- pts. y 1.500,- pts., respectivamente.

Para este fin, la Empresa dotará un fondo máximo para el Curso 1.983-84 de 1.049.800,- pts., 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 Necas.

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 años posteriores 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 18 años una estancia de 15 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 : 4 Vocales representantes de los trabajadores
- Asistente Social

35.7. Economato.- La Empresa abonará el 60 % 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 adquiera la cartilla correspondiente.

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

35.8. Constancia en el trabajo.- Al personal en activo en 1 de Enero de 1.983 que cumpla los 25 años de servicio a partir de dicha fecha, se le abonará la cantidad de 23.200,- pesetas, y al que cumpla los 40 años de servicio, la cantidad de 58.250,- pesetas.

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

- C A P I T U L O I V -

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 36.º 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 Fca.
- 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 24 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 aquellos, 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. 37º Contaminación.— La Empresa continuará con la política iniciada desde que se hizo cargo de su Dirección su actual propietario, ALTOS HORROS DE VIZCAYA, S.A., y para ello se compromete a seguir dotando de medios adecuados para alcanzar al menos los niveles mínimos legales de contaminación en todas y cada una de sus instalaciones, al objeto de mantener e incluso mejorar las condiciones ecológicas de la Regata del Bidasoa, de forma que las instalaciones industriales que existen o que en el futuro se construyan, no alteren el equilibrio ecológico de la misma.

Periódicamente, la Dirección de la Empresa informará, en el Comité de Seguridad e Higiene, de la situación de todas las instalaciones contaminantes. 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. 38º 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. 39º 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 anomalías funcionales en la carga y descarga, se garantizará que las percepciones por el concepto de prima o complemento no serán inferiores al 75 % 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 conexas.

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 % de rendimiento.

Art. 40º 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. 41º Vacantes.— Las vacantes producidas en los vehículos considerados de mejores condiciones, las producidas en los puestos de trabajo específicos actualmente existentes y los nuevos puestos de trabajo específicos que se creen; serán cubiertos por orden de capacidad y antigüedad entre los conductores de la Empresa.

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

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

— CAPITULO VI —

MONTADORES DE PERFILES Y CUBIERTAS

Art. 42º Personal afectado.— Las disposiciones de este Capítulo son aplicables únicamente a los montadores de Perfiles y Cubiertas.

Art. 43º Tiempos previstos de ejecución de obra.— Para la definición de los tiempos standard de ejecución de obras (rendimientos previstos), que constituirán 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 comencé 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 a que hayan participado en la obra, a fin de tomar las medidas oportunas.

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

Las horas de administración firmadas por el Delegado responsable de la obra tendrán la misma prima que las firmadas por el Cliente, es decir, se valoran al 89 %.

Art. 44º 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 8.740 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 período de tres meses antes citado, podrán optar entre el cobro de 21.840 pesetas o el disfrute de vacaciones que pudieran corresponderle según la legislación vigente.

Si el período antes aludido, en cualquiera de los párrafos anteriores, es de duración superior a dos meses e inferior a tres meses, la cantidad será de 3.600 pesetas.

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

Art. 45º 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 % 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 % de los salarios hora de calificación multiplicados por las horas realmente trabajadas en el montaje.

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

Art. 46º Jornada de trabajo de Montadores de Perfiles y Cubiertas.— Podrá modificarse el horario de trabajo de montaje establecido para este Convenio, para obras concretas en que concurren circunstancias que lo hagan aconsejable, y previo acuerdo de la totalidad del personal que intervenga en la misma con la Jefatura de Obras. Específicamente en aquellas obras en las que nuestra actividad pueda estar condicionada por la del Contratista General (o aquella Empresa que realizara sus funciones) y éste no trabaje los viernes por la tarde, se adecuará el horario de la semana de tal manera que, trabajando las horas efectivas establecidas en este Convenio, se termine la jornada del viernes a las 13 horas.

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 -

COMITE DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Art. 47º Ambito de aplicación.— Los Art. 48º, 49º, 50º, 51º y 52º se aplicarán en los Centros de Trabajo de Lesaca, Zalain y Legasa.

El contenido del Art. 53º se aplicará en el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones y Almacenes.

Art. 48º 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 24 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 72 horas para asesoramiento y audiencia de su Sindicato, cuando el interesado así lo solicite.

d) Los trabajadores de la plantilla activa que ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo, provincial o nacional, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en la Empresa, mediante solicitud del interesado, avalada por su Central Sindical, y a permanecer en tal situación durante el ejercicio de su cargo y hasta un mes después de cesar en el desempeño del mismo.

e) Las Centrales Sindicales legalmente constituidas podrán celebrar Asambleas de afiliados fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la Empresa (piso superior Oficinas Planta 600), previa petición expresa por parte de las mismas a la Dirección de Asuntos Sociales.

f) A instancias de la Central Sindical y para asistir a Congresos, Cursos de Formación o actos similares organizados, se concederán permisos no retribuidos a los miembros que constituyan el Comité de la Sección Sindical legalmente reconocida, sin que, simultáneamente, excedan de tres personas, ni de siete días al año cada una.

Art. 49º 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 ciento 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 2.000 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 40 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 norma de su retribución mensual.

— 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. 50º 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. 51º 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 72 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 determina 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. 52º 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 sus horas de trabajo o dentro de las mismas, previa autorización del mando.

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

Para la celebración de Asambleas será facilitado en cada caso el lugar adecuado, con equipo de megafonía, por el Director de Asuntos Sociales.

— Cada Agrupación electoral podrá disponer de forma conjunta de las 40 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 40 horas, aquellas que excedan de esta 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 tablones de anuncios para el Comité en lugares de fácil acceso y previamente convenidos entre ambas partes, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas, y entregando

copias a la Empresa con 24 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. 53º 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 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. Con estas 40 horas mensuales se podrá actuar tal como se indica en el Art. 52º, párrafo 4º.

- CAPITULO VIII -

REGIMEN ECONOMICO E INCIDENCIA ECONOMICA DEL CONVENIO

Art. 54º Retribución del personal.— Los diferentes conceptos de retribución, que en cómputo medio total anual representan un incremento del 10,5% sobre las tablas salariales de 81-82, se expresan en los Anexos siguientes:

- Anexo-I Salarios 1.983
- Anexos-II/I y II/II Tabla de primas
- Anexo-III..... Plus de 1,2 y 3 turnos, plus nocturno, correturnos y horas extraordinarias.
- Anexo-IV Antigüedad.

- CAPITULO IX

FABRICA DE CASTELLÓN

Art. 55º Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el Convenio y Usos y Costumbres de la Fábrica de Castellón serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, con el Convenio y Usos y Costumbres del resto de Laminaciones de Lesaca, por lo que en todo caso podrán ser absorbidas o compensadas con cualquier otra que desee unificarse dentro del texto del Convenio resultante, en negociación en el Centro de Trabajo de Castellón.

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

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

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

b). Se calcula sobre conceptos y condiciones homogéneas 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 48º, 50º, 51º y 52º del presente Convenio de Laminaciones de Lesaca, S.A.

SALARIOS 1.983 CON 1.832 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

(Valores en pesetas)

ESCALON O GRADO	SALARIO DE CALIFICACION			PRIMA 90 % RENDIMIENTO		TOTAL 1.983 CON 90 % DE RENDIMIENTO
	Valor hora	Sueldo mes	Anual con tres pagas de 30 días	Valor hora	Total anual (2.000 h.)	
6	246,14	45.815	687.223	103,94	207.880	895.103
7	253,50	47.185	707.772	107,05	214.100	921.872
8	261,23	48.624	729.354	110,32	220.640	949.994
9	269,39	50.142	752.137	113,76	227.520	979.657
10	277,92	51.730	775.953	117,37	234.740	1.010.693
11	286,88	53.398	800.969	121,15	242.300	1.043.269
12	296,28	55.148	827.214	125,12	250.240	1.077.454
13	306,20	56.994	854.910	129,31	258.620	1.113.530
14	316,62	58.934	884.003	133,71	267.420	1.151.423
15	327,55	60.968	914.520	138,32	276.640	1.191.160
16	338,99	63.097	946.460	143,16	286.320	1.232.780
17	351,02	65.337	980.048	148,24	296.480	1.276.528
18	363,63	67.684	1.015.255	153,56	307.120	1.322.375
19	376,89	70.152	1.052.277	159,16	318.320	1.370.597

TABLAS DE PRIMAS

(Valores en pesetas según % de rendimiento)

Rdfo. Esc.	75%	76%	77%	78%	79%	80%	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%
6	42,41	46,51	50,61	54,72	58,82	62,92	67,02	71,13	75,23	79,33	83,43	87,54	91,64	95,74	99,84	103,94	108,05	112,15
7	43,58	47,90	52,13	56,35	60,58	64,80	69,03	73,25	77,48	81,70	85,93	90,15	94,38	98,60	102,83	107,05	111,28	115,50
8	45,01	49,36	53,72	58,07	62,43	66,78	71,13	75,49	79,84	84,19	88,55	92,90	97,26	101,61	105,96	110,32	114,67	119,03
9	46,42	50,91	55,40	59,89	64,38	68,87	73,35	77,84	82,33	86,82	91,31	95,80	100,29	104,78	109,27	113,76	118,25	122,74
10	47,89	52,52	57,15	61,78	66,41	71,05	75,68	80,31	84,94	89,57	94,21	98,84	103,47	108,10	112,73	117,37	122,00	126,63
11	49,43	54,21	58,99	63,77	68,55	73,34	78,12	82,90	87,68	92,46	97,24	102,02	106,81	111,59	116,37	121,15	125,93	130,71
12	51,05	55,99	60,93	65,86	70,80	75,74	80,68	85,62	90,55	95,49	100,43	105,37	110,31	115,24	120,18	125,12	130,06	135,00
13	52,76	57,86	62,96	68,07	73,17	78,27	83,38	88,48	93,59	98,69	103,79	108,89	114,00	119,10	124,20	129,31	134,41	139,51
14	54,55	59,83	65,11	70,38	75,66	80,94	86,22	91,49	96,77	102,05	107,32	112,60	117,88	123,15	128,43	133,71	138,99	144,26
15	56,44	61,90	67,36	72,81	78,27	83,73	89,19	94,65	100,11	105,57	111,03	116,49	121,95	127,41	132,87	138,32	143,78	149,24
16	58,41	64,06	69,71	75,36	81,01	86,66	92,31	97,96	103,61	109,26	114,91	120,56	126,21	131,86	137,51	143,16	148,81	154,46
17	60,48	66,33	72,18	78,03	83,88	89,73	95,58	101,43	107,28	113,13	118,98	124,83	130,68	136,54	142,39	148,24	154,09	159,94
18	62,65	68,71	74,77	80,83	86,90	92,96	99,02	105,08	111,14	117,20	123,26	129,32	135,38	141,44	147,50	153,56	159,62	165,68
19	64,94	71,22	77,50	83,78	90,06	96,35	102,63	108,91	115,19	121,47	127,75	134,03	140,32	146,60	152,88	159,16	165,44	171,72

TABLAS DE PRIMAS

(Valores en pesetas según % de rendimiento)

Rdfo. Esc.	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%
6	116,25	120,35	124,46	128,56	132,66	136,76	140,87	144,97	149,07	153,17	157,28	161,38	165,48	169,58	173,68	177,79	181,89	185,99
7	119,73	123,95	128,18	132,40	136,63	140,85	145,08	149,30	153,53	157,75	161,98	166,20	170,43	174,65	178,88	183,10	187,33	191,55
8	123,38	127,73	132,09	136,44	140,79	145,15	149,50	153,86	158,21	162,56	166,92	171,27	175,62	179,98	184,33	188,69	193,04	197,39
9	127,23	131,72	136,21	140,70	145,19	149,69	154,17	158,66	163,15	167,64	172,13	176,62	181,11	185,60	190,09	194,58	199,07	203,56
10	131,26	135,89	140,53	145,16	149,79	154,42	159,05	163,69	168,32	172,95	177,58	182,21	186,85	191,48	196,11	200,74	205,37	210,01
11	135,49	140,27	145,06	149,84	154,62	159,40	164,18	168,96	173,74	178,53	183,31	188,09	192,87	197,65	202,43	207,21	211,99	216,78
12	139,93	144,87	149,81	154,75	159,69	164,62	169,56	174,50	179,44	184,38	189,31	194,25	199,19	204,13	209,07	214,00	218,94	223,88
13	144,62	149,72	154,82	159,93	165,03	170,13	175,24	180,34	185,44	190,55	195,65	200,75	205,86	210,96	216,06	221,17	226,27	231,37
14	149,54	154,82	160,09	165,37	170,65	175,92	181,20	186,48	191,76	197,03	202,31	207,59	212,87	218,14	223,42	228,69	233,97	239,25
15	154,70	160,16	165,62	171,08	176,54	182,00	187,46	192,92	198,38	203,83	209,29	214,75	220,21	225,67	231,13	236,59	242,05	247,51
16	160,10	165,75	171,40	177,05	182,70	188,35	194,00	199,65	205,30	210,95	216,60	222,25	227,90	233,55	239,20	244,85	250,50	256,15
17	165,79	171,64	177,49	183,34	189,19	195,04	200,89	206,74	212,59	218,44	224,29	230,14	235,99	241,84	247,69	253,54	259,39	265,24
18	171,74	177,80	183,85	189,92	195,98	202,04	208,11	214,17	220,23	226,29	232,35	238,41	244,47	250,53	256,59	262,65	268,71	274,77
19	178,01	184,29	190,57	196,85	203,13	209,41	215,69	221,98	228,26	234,54	240,82	247,10	253,38	259,66	265,95	272,23	278,51	284,79

PLUS 1,2 Y 3 TURNOS - NOCTURNO - CORRETORNOS

HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores en pesetas)

ESCALON O GRADO	PLUS 1,2 Y 3 TURNOS Valor hora	PLUS NOCTURNO Valor hora	PLUS CORRETORNOS		HORAS EXTRAORDINARIAS					
			Pesetas día de descanso	Total anual	TURNO DE DIA		1,2 Y 3 TURNOS		CORRETORNOS	
					Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %
6	18,52	61,81	2.174,54	182.661	259	453	263	461	274	480
7	19,08	63,67	2.239,61	188.127	266	466	271	474	282	494
8	19,66	65,60	2.307,86	193.860	274	480	279	489	291	509
9	20,27	67,66	2.379,91	199.913	283	495	288	504	300	525
10	20,91	69,80	2.455,24	206.240	292	511	297	520	310	542
11	21,59	72,05	2.534,45	212.894	301	527	307	537	319	559
12	22,30	74,41	2.617,47	219.868	311	544	317	554	330	578
13	23,05	76,90	2.705,09	227.227	322	564	327	573	341	597
14	23,83	79,52	2.797,12	234.958	333	583	338	592	353	617
15	24,65	82,27	2.893,66	243.068	344	602	350	613	365	639
16	25,51	85,14	2.994,81	251.564	356	623	362	634	378	661
17	26,41	88,16	3.100,99	260.483	369	646	375	657	391	685
18	27,36	91,32	3.212,38	269.840	382	669	389	680	405	709
19	28,36	94,65	3.329,53	279.680	396	693	403	705	420	735

ANTIGÜEDAD

(Valores en pesetas)

	Valor año 1 tr.	Valor año 2 tr.	Valor año 3 tr.	Valor año 4 tr.	Valor año 5 tr.	Valor año 6 tr.	Valor año 7 tr.	Valor año 8 tr.	Valor año 9 tr.	Valor año 10 tr.	Valor año 11 tr.	Valor año 12 tr.	Valor año 13 tr.	Valor año 14 tr.	Valor año 15 tr.
6	19.536	39.071	58.607	78.143	97.678	117.214	136.750	156.285	175.821	195.357	214.893	234.428	253.964	273.500	293.035
7	20.120	40.240	60.360	80.479	100.599	120.719	140.839	160.959	181.079	201.198	221.318	241.438	261.558	281.678	301.798
8	20.733	41.467	62.200	82.933	103.667	124.400	145.133	165.867	186.600	207.333	228.067	248.800	269.534	290.267	311.000
9	21.381	42.762	64.143	85.524	106.905	128.286	149.667	171.046	192.429	213.810	235.191	256.572	277.953	299.334	320.715
10	22.058	44.116	66.174	88.232	110.290	132.348	154.406	176.464	198.522	220.580	242.638	264.696	286.754	308.812	330.870
11	22.769	45.538	68.307	91.077	113.846	136.615	159.384	182.153	204.922	227.691	250.461	273.230	295.999	318.768	341.537
12	23.515	47.030	70.546	94.061	117.576	141.091	164.606	188.122	211.637	235.152	258.667	282.182	305.698	329.213	352.728
13	24.303	48.605	72.908	97.210	121.513	145.815	170.118	194.420	218.723	243.025	267.320	291.630	315.933	340.236	364.538
14	25.130	50.259	75.389	100.518	125.648	150.777	175.907	201.035	226.166	251.296	276.425	301.555	326.684	351.814	376.943
15	25.997	51.994	77.991	103.998	129.995	155.992	181.979	207.976	233.973	259.970	285.968	311.965	337.962	363.959	389.956
16	26.905	53.810	80.715	107.620	134.525	161.430	188.335	215.240	242.145	269.050	295.955	322.860	349.765	376.670	403.575
17	27.860	55.720	83.579	111.439	139.299	167.159	195.019	222.879	250.738	278.598	306.458	334.318	362.178	390.038	417.897
18	28.861	57.721	86.582	115.443	144.303	173.164	202.025	230.885	259.746	288.607	317.467	346.328	375.189	404.049	432.910
19	29.913	59.826	89.739	119.652	149.565	179.478	209.392	239.305	269.218	299.131	329.044	358.957	388.870	418.783	448.696

HORARIO DEL PERSONAL DE ALMACENES Y DELEG. DE LA ORG. COMERCIAL Y DELEG. DE P.Y C.

ALMACENES Y DELEGACIONES DE LA ORGANIZACION COMERCIAL Y DELEGACIONES DE PERFILES Y CUBIERTAS	DE LUNES A VIERNES (*)	SABADOS	AJUSTE DE HORARIO
Delegación de Perfiles y Cubiertas de BARCELONA	8,30 a 13,30 h. y 15,05 a 18,00 h.		31 Marzo, 31 Octubre, 9, 23 y 30 Diciembre: fiesta ; 7 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de BILBAO	8,30 a 13,00 h. y 14,05 a 17,20 h.		8 descansos compensatorios.
Delegación de Perfiles y Cubiertas de BILBAO	8,30 a 13,30 h. y 15,15 a 18,00 h.		8 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de CORDOBA	8,30 a 13,30 h. y 15,00 a 17,55 h.		27 Mayo, 3 Junio, 9 Setiembre y 9 Diciembre: fiesta 6 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de GIJON	8,15 a 13,00 h. y 14,15 a 17,10 h.		8, 9, 10, 11 y 12 de Agosto de 8,15 a 13,00 h. 5 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de GRANADA	8,30 a 13,25 h. y 15,00 a 18,00 h.		27 Mayo, 3 Junio y 9 Diciembre: fiesta 7 descansos compensatorios.
Delegación de la Org. Comercial de LAS PALMAS	8,15 a 13,00 h. y 16,00 a 18,55 h.		7 descansos compensatorios.
Personal Administr. y Conductores de la Org. Comercial de MADRID	8,30 a 13,00 h. y 14,10 a 17,20 h.		7 descansos compensatorios.
Delegación de Perfiles y Cubiertas de MADRID	8,15 a 13,30 h. y 15,30 a 17,50 h.	LIBRES	29 Junio: fiesta ; 5 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de MURCIA	8,30 a 13,30 h. y 15,30 a 18,15 h.		4 Abril, 10 Junio, 12 Setiembre y 9 Diciembre: fiesta 4 descansos compensatorios.
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de SEVILLA	8,30 a 13,00 h. y 14,35 a 18,00 h.		19 Abril de 8,30 a 13,00 h.; 20, 21 y 22 Abril y 3 Junio: fiesta; 5 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de TARRAGONA	8,30 a 13,00 h. y 15,00 a 18,05 h.		8 descansos compensatorios.
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de VALENCIA	8,30 a 13,30 h. y 15,05 a 18,00 h.		18 Marzo, 3 Junio, 31 Octubre y 9 Diciembre: fiesta 6 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VALLADOLID	8,30 a 13,30 h. y 15,30 a 18,15 h.		19, 20, 21, 22 y 23 de Setiembre de 8,30 a 13,00 h. 3 Junio: fiesta ; 4 descansos compensatorios
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de VIGO	8,30 a 13,00 h. y 14,15 a 17,35 h.		3 Junio, 31 Octubre y 9 Diciembre: fiesta 6 descansos compensatorios
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VILLABONA	8,30 a 13,00 h. y 14,15 a 17,35 h.		3 Junio, 31 Octubre y 9 Diciembre: fiesta 6 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VITORIA	8,30 a 13,00 h. y 14,45 a 18,05 h.		3 Junio, 4 Agosto y 9 Diciembre: fiesta 6 descansos compensatorios.
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de ZARAGOZA	8,15 a 13,00 h. y 15,15 a 18,15 h.		10, 13 y 14 de Octubre de 8,15 a 13,00 h.; 3 Junio y 11 Octubre: fiesta ; 7 descansos compensatorios.

(*) Estos horarios regirán durante todo el año excepto en los días señalados en "AJUSTE DE HORARIO".

Los descansos compensatorios no retribuidos se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

RETENES

CON CARACTER PERMANENTE

INSTALACIONES O SERVICIOS

Planta 600

- Mantenimiento eléctrico 2 por turno
- Mantenimiento mecánico 2 por turno

Planta 1.250

- Decapado y Regeneración 1 por turno
- Planta de Propano 1 por turno
- Mantenimiento Eléctrico 2 por turno
- Mantenimiento Mecánico 2 por turno

Servicios Varios

- Caldera de vapor y compresores 1 por turno
- Almacén de Efectos 1 por turno
- Planta de Efluentes 1 por turno

Fábrica de Zalain

- Servicios Generales 1 por turno
- Mantenimiento Eléctrico 1 por turno
- Almacén de Efectos 1 por turno

Fábrica de Legasa

- Conjunto 2 por jornada

Transportes

- Chófer de ambulancia y otros servicios de retén 1 por turno

Servicios Generales

- Telefonista Oficinas Centrales 1 por jornada
- Telefonista Zalain 1 por jornada
- Correo General 2 por jornada
- Secretarías de Dirección 5 por jornada

CON CARACTER TEMPORAL

INSTALACION O SERVICIO

Nº PERSONAS

DURACION MAXIMA

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 6 días
- Trenes de Laminación 1 por turno 2 días

Fábrica de Zalain

- Recocido Calibrado 1 por turno 6 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 48 h. 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 3 horas, por considerarse tiempo suficiente para conseguir que no se personen más transportistas en Fábrica.

1.- MONTAJE DE 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

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:

$$P = 20 + 9 \frac{X}{100}$$

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 1.983:

Dieta completa 2.022 pts.

Media dieta 650 pts.

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

1.3. Cursillo de primas.-

A lo largo de 1.983 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 preparaciones 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 correturnos). El precio de cada bocadillo será equivalente al que en cada momento se estipule para la comida en el comedor de la Fábrica. Se fijarán unos límites de horario para la entrega del bocadillo.

El citado servicio, por ser realizado por entidades ajenas a 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.- VOLUNTARIEDAD EN LA MOVILIDAD DEL PERSONAL ENTRE PLANTAS ORIGINADA POR AMPLIACION O REDUCCION TEMPORAL O PERMANENTE DEL REGIMEN DE MARCHA DE LAS INSTALACIONES.-

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal entre Plantas (Arratzubi, Zalain y Legasa) de Laminaciones de Lesaca, S.A., en los cuales es aplicable el Artículo 6º del presente Convenio, la Dirección anunciará con una antelación de cinco días, el lugar del traslado, los trabajos a realizar y el régimen de trabajo, con objeto de posibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

4.- 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.

5.- SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA.-

Durante el año 1.983 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).