

**22483 RESOLUCION de 28 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1986; de una parte, por el Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primer.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAMINACIONES DE LESACA, S. A.**

- C A P I T U L O 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 Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfiles y Cubiertas, en todo el territorio nacional.

Las normas a aplicar en la Fábrica de Castellón serán las establecidas en el Capítulo VIII del presente Convenio.

**Art. 2º Ambito personal.**- Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de LAMINACIONES DE LESACA S.A., con excepción del personal Directivo y los que -previa su libre, voluntaria y expresa aceptación- son considerados por la Dirección de la Empresa como personal Fuera de Convenio.

**Art. 3º Ambito temporal.**- El presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de Enero de 1.986 hasta el 31 de Diciembre de 1.988.

No obstante, durante la vigencia del convenio quedan abiertas a adendum las materias siguientes:

- 3.1. Lo previsto en el Artículo 17º sobre jornada de trabajo para el año 1.987.
- 3.2. La adaptación de la Representación Colectiva del Personal, especialmente en lo que hace referencia a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que será negociada durante el último trimestre de 1.986, prorrogándose los textos vigentes hasta dicha fecha.
- 3.3. El cálculo automático de las Tasas Salariales para los años 1.987 y 1.988.

**Art. 4º Salarios año 1.986.**- Las retribuciones se incrementarán para este año en su conjunto y respecto a la tabla actualizada con el I.P.C. real de 1.985 (Anexo IX), en el 100 % del I.P.C. previsto oficialmente para 1.986 (8 %).

Como consecuencia del trasvase de Prima a Sueldo que se lleva a efecto en este Convenio y de la distribución por conceptos de la cuantía resultante, se derivan las Tablas Salariales que aparecen en los Anexos I, II, III y IV y que regularán la retribución durante el año 1.986.

**Art. 5º Salarios año 1.987.**- Las Tablas Salariales se incrementarán en el 100 % del I.P.C. previsto oficialmente para 1.987.

Asimismo en 1.987 y en las condiciones establecidas para 1.986, se efectuará un trasvase de Prima a Sueldo, de forma que el sueldo se incremente en la misma diferencia porcentual que lo ha hecho en 1.986 respecto al 100 % del I.P.C. previsto.

**Art. 6º Salarios año 1.988.**- Las Tablas Salariales se incrementarán en el 106 % del I.P.C. previsto oficialmente para 1.988.

Este año no se efectuará trasvase de Prima a Sueldo.

**Art. 7º Cláusula de revisión.**- Una vez conocido oficialmente el I.P.C. real correspondiente a cada año, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año transcurrido las diferencias económicas existentes entre el incremento efectuado (porcentaje establecido del I.P.C. previsto) y la aplicación del mismo porcentaje establecido sobre el I.P.C. real que oficialmente resulte.

Estas diferencias entre el porcentaje establecido sobre el I.P.C. real y el previsto serán incluidas en las Tablas que servirán como base para el establecimiento de las retribuciones para el año siguiente.

En los años 1.986 y 1.987 no se efectuará trasvase de Prima a Sueldo por la diferencia, si existiera, entre el I.P.C. real y el previsto para cada año.

**Art. 8º Compensaciones y absorpciones.**- Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, por lo cual cualesquier 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. 9º Aplicación y cumplimiento.**- Las dudas que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la consideración de una Comisión Paritaria de Vigilancia, que estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de la Dirección. Ambas representaciones podrán asesorarse por las personas que estimen conveniente.

**Art. 10º Comisión Paritaria de tiempos, puestos de trabajo y primas.**-

- 1.- Estará constituida por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres representantes de los trabajadores.
- 2.- Entenderá sobre las cuestiones referentes a tiempos, revisiones de los mismos, primas y valoración de los puestos de trabajo. En estos temas, el modo de funcionamiento de la Comisión será llegar a acuerdos entre sus partes, solicitando el arbitraje de Bedaux Española, S.A., en caso de falta de acuerdo, aunque posteriormente pueda recurrirse ante los organismos competentes.
- 3.- También se tratarán en esta Comisión los temas presentados por el Comité de Empresa que hagan referencia a cambios de puesto, traslados y cambios de régimen de trabajo. Tendrán el carácter de tratamiento preferente todos aquellos casos que planteen la Representación Social y cuyo motivo sea problemas de salud. Asimismo en esta Comisión se tratarán todos los casos de pérdida de capacidad física por enfermedad del modo que se especifica en el Art. 31º 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 12º.- Aportación del personal y 13º.- Horario de trabajo (último párrafo) del presente Convenio.

**Art. 11º Garantía personal.**- Los trabajadores podrán optar a que se reconozcan a su favor, las condiciones personales que con carácter global excedan de las establecidas en el presente Convenio.

**Art. 12º 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.

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

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1º

VALORACION O CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

**Art. 13º 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. 14º Ambito de aplicación.**- La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de LAMINACIONES DE LESACA, S.A.

Art. 15º Proceso de calificación de puestos.-

15.1. Ánalisis.- La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en él 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 España, S.A., lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.

15.2. Factores o cualidades.- En el método Bedaux, el número total de factores o cualidades a calificar son 26, advirtiendo que para unos trabajos será necesario utilizar todos y para otros sólo parte de ellos. Estos 26 factores son:

CUALIDADES FÍSICAS	Músculo y esqueleto	Potencia Destreza Resistencia muscular
	Sentidos y nervios	Apreciación sensorial Reflejos Tensión nerviosa Vértigo
CUALIDADES INTELECTUALES Y CULTURALES	Instrucción	Cultura general Idiomas extranjeros
	Del espíritu	Claridad de espíritu Memoria Imaginación
CUALIDADES PROFESIONALES	Asociadas	Relaciones sociales Dotes 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	Penosidad Enfermedades Accidentes

15.3. Valoración provisional.- Una vez individualizados los trabajos por el análisis de los mismos, se procede a puntuarlos por los Comités de Calificación, utilizándose las guías baremo o manual de calificación, correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenezca el puesto a calificar (ejecutantes en fábricas y talleres, empleados administrativos, empleados técnicos, etc.).

15.4. 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 afilado 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. 16º Escalones de calificación.-

16.1. 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
<u>Escalones</u>		<u>Puntos</u>
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.

16.2. 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 2º

### REGIMEN DE TRABAJO

Art. 17º Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será la siguiente:

17.1. Año 1.986.- La jornada de trabajo a partir del 1 de Enero de 1.986 será de 39 horas semanales de promedio, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

17.2. Año 1.987.- La jornada de trabajo a partir del 1 de Enero de 1.987 será de 38 horas semanales siempre que esto no exija incremento de personal. Durante el último trimestre del año 1.986, se estudiará técnicamente su aplicación.

17.3. Año 1.988.- La jornada de trabajo será de 38 horas semanales.

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 taulas 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. 18º Horario de trabajo.- El horario del personal será en 1.986 como sigue:

1º.- Trabajo en turno de día.

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

- De lunes a jueves ..... 8,15 a 16,20 h. (35 minutos de comida)
- Viernes ..... 8,15 a 16,00 h. (35 minutos de comida)
- Sábados ..... libres
- 24 de Diciembre (Nochebuena) .. fiesta
- 31 de Diciembre (Nochevieja) .. fiesta

- Tres días de descanso compensatorio no retribuido que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

El personal de Limpieza y Comedores no queda incluido en estos horarios.

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

El horario de este personal queda especificado en el Anexo-VI.

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

- Fiestas comunes a los tres turnos:

- 24 de Diciembre (Nochebuena)  
- 31 de Diciembre (Nochevieja)

- Cinco días de descanso compensatorio no retribuido que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

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

- Fiestas comunes a los dos turnos:

- 24 de Diciembre (Nochebuena)  
- 31 de Diciembre (Nochevieja)

- Cinco días de descanso compensatorio no retribuido que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

4º.- Personal a correturnos.

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

- Planta 1.250.

- Trenes de Reducción y Temple, Decapado, Desengrasa, Hornos de Recocido y Electrodepósito de la Planta 600.

- Tubo Calibrado y de Conducción de la Planta de Zalain.

- Servicios de Mantenimiento, Transporte y Auxiliares.

- Servicios Generales de Agua, Vapor, Gas, Electricidad, etc.

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

La diferencia de horas entre el calendario del Anexo-V y las 39 horas semanales de trabajo, que equivale a 27 días laborables, tendrán carácter de descansos compensatorios no retribuidos (fiestas) y el modo de disfrutarlos se regirá 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 periodo 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 la corre 'ida ser el primero en la elección del periodo de descansos compensatorios, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

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

Art. 19º 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: 22 días laborables para los regímenes de turno de día y de 2 y 3 turnos y 23 días laborables en régimen de correturnos.

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

Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de Enero hasta el 15 de Junio se le abonará un premio de 18.500,- pts. por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional según días disfrutados en este periodo.

Art. 20º 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 ampliará 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, este 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.

3.- En el supuesto de que por las causas mencionadas en los apartados 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º, el trabajador afectado tuviera que desplazarse de su centro de trabajo habitual, las referidas licencias se ampliarán hasta un máximo de 2 días naturales en función de dicho desplazamiento.

Art. 21º Excedencia voluntaria. El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia en las condiciones siguientes, ofreciendo optar obligatoriamente entre:

a) Con reserva de puesto en la Empresa.

Quienes 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 le fué concedida.

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

Con derecho a reintegro cuando haya vacantes de igual o similar categoría.

Quienes 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. 22º 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 Planta Arratzubi
- Laminación y Desengrasar 600 Pta. Arratzubi
- Hornos 600 Pta. Arratzubi
- Acabado 600 Pta. Arratzubi
- Electrodeposición Pta. Arratzubi
- Decapado-3, Cizalla-14 y A.B.C. Pta. Arratzubi
- Laminación 1250 Pta. Arratzubi
- Hornos 1250 y Propano Pta. Arratzubi
- Galvanizado Pta. Arratzubi
- Acabado 1250 Pta. Arratzubi
- Mantenimiento Mecánico Pta. Arratzubi
- Mantenimiento Eléctrico Pta. Arratzubi
- Servicios Auxiliares Pta. Arratzubi
- Laboratorio y Control de Calidad Pta. Arratzubi
- Planificación Pta. Arratzubi
- Guardas y Porteros Pta. Arratzubi
- Producción Fase II Pta. Zalain
- Producción Fase I Pta. Zalain
- Calibrado Pta. Zalain
- Control de Calidad Pta. Zalain
- Mantenimiento Mecánico Pta. Zalain
- Mantenimiento Eléctrico Pta. Zalain
- Guardas y Porteros Pta. Zalain
- Producción Pta. Legasa
- Mantenimiento Pta. Legasa
- Guardas Pta. Legasa
- Oficinas Centrales
- Servicio de Transportes

Art. 23º Retenes.

23.1. Permanentes. Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la

prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la posterior 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.

23.2. 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.

23.3. 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.

23.4. 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.

23.5. Retenes para los días 1 de Mayo, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo. La Empresa abonará a razón de 8.405,- 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. 24º 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.

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

PREVISION SOCIAL

Art. 25º 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. 26º 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. 27º 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. 28º 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. 29º 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 plusles.

**Art. 30 \* Pension complementaria por incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.** - El trabajador que cese en la Empresa por haberse reconocido una incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, percibirá a cargo de la Empresa una pensión complementaria sobre la renta o pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, con el fin de que sumadas ambas, perciba una cantidad líquida igual a la también líquida correspondiente, en la jornada ordinaria, a los doce meses anteriores al reconocimiento de su incapacidad por Resolución o Sentencia, de acuerdo con los conceptos siguientes:

- Sueldo, prima y antigüedad se le consideran como si hubiese trabajado normalmente en los doce meses anteriores a la fecha de la Resolución o Sentencia.

- El importe a considerar por las gratificaciones extraordinarias, será el que corresponda a los doce meses anteriores a la fecha de la Resolución o Sentencia.

Los pluses que se computarán, serán los realmente percibidos en los doce meses anteriores a la fecha de la Resolución o Sentencia.

**Art. 31 \* 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 acopiarle 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. 32 \* Incapacidad permanente total por enfermedad común.** - En las situaciones de incapacidad laboral permanente total derivada de enfermedad común, excluidos los casos de accidente no laboral, y siempre que el productor afectado no pueda ser ocupado en un puesto de trabajo apropiado a sus aptitudes, se complementará la pensión de invalidez asignada por la Seguridad Social con los mismos criterios fijados para los complementos por jubilación y mediante el mismo régimen de financiación establecido para éstos, en A.H.V.

En el caso de que a un pensionista de invalidez total menor de 60 años se le ofrezca un puesto de trabajo idóneo y compatible con su estado físico, vendrá obligado a aceptarlo y a reincorporarse al trabajo, quedando sin efecto la pensión complementaria que tuviese asignada, aun en el supuesto de que no aceptare el ofrecimiento de la Empresa.

**Art. 33 \* 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. 34 \* Prestaciones a viudas de trabajadores (indemnización o soporte 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:

a) Viuda. Que convive con el causante y, si no conviviera, debe esperarse a que la Mutualidad determine si tiene o no derecho a la pensión de viudedad.

b) Hijos legítimos, naturales o reconocidos, menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo. Deberán presentar el oportuno Carnet de Pensionista por orfandad, de la Mutualidad.

c) Padres sexagenarios o los que sin llegar a dicha edad se encuentren incapacitados para el trabajo, siempre que estén a cargo del causante. Se acreditarán las condiciones precisas a través de las certificaciones de nacimiento y Ayuntamientos correspondientes.

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

**Art. 35 \* Preferencia ocupación vacantes para viudas de trabajadores.** - En los supuestos de fallecimiento por accidente de trabajo de algún trabajador, la viuda o el hijo mayor con capacidad legal de trabajar tendrán preferencia para la ocupación de posibles vacantes adecuadas a su condición laboral.

**Art. 36 \* Seguro individual de accidentes.** -

a) **Objeto:** Cubre el pago de un capital a satisfacer a los beneficiarios del personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

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

c) **Beneficiarios:** La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el mo-

mento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencia: cónyuge, hijos, padres y hermanos, de acuerdo con lo que para cada caso determine la legislación oficial.

d) **Base reguladora:** Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente, multiplicado por el coeficiente 0,9481.

e) **Capitales asegurados:**

- caso de muerte en solteros, el capital asegurado son 80 bases reguladoras.
- caso de muerte en casados, el capital asegurado son 90 bases reguladoras.
- caso de invalidez en solteros, el capital asegurado son 120 bases reguladoras.
- caso de invalidez en casados, el capital asegurado son 135 bases reguladoras.

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

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

**Art. 37 \* Cursillos.** - La Dirección de la Empresa cuidará de organizar cursos de formación a diferentes niveles, para quienes se considere necesario o conveniente.

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

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

**Art. 38 \* Promoción y cobertura de puestos.** - Los ascensos del personal efectuado 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. 39 \* Fondos Sociales.** -

**39.1. Becas.** -

- a) **Objeto:** La Dirección de la Empresa tratará de solucionar, en la medida de lo posible, la situación de aquellos traba-

jadores 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-escalar, E.O.B. y B.U.P.

b) **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.

c) **Preferencias:** Para el otorgamiento de estas ayudas se dará preferencia a las solicitudes que se encuentren en alguna de las condiciones siguientes:

- Hallarse el solicitante incapacitado para todo trabajo.
- Ser el solicitante viuda/o o hijo de trabajador fallecido.
- Tener hijos con educación especial.

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

d) **Fondo para esta atención:** La Dirección de la Empresa concederá una cantidad anual de 7.100.731,- pts., para subvención de esta atención social.

e) **Registro de ayuda a la enseñanza:** Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondos Sociales serán registradas en un libro llamado "Registro de ayudas a la enseñanza" donde se consignarán las cantidades que la Dirección de la Empresa vaya abonando por esta atención. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del Comité de Fondos Sociales previo conocimiento del Secretario del mismo.

**39.2. Préstamos.-** La Empresa dotará de un fondo máximo de 13.924.500 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, su denegación o ampliación de cantidades máximas, se resolverá por el citado Comité de Fondos Sociales.

Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondos Sociales serán registradas en un libro llamado "Registro de ayuda en concepto de préstamos", donde se consignarán las cantidades que la Empresa vaya abonando por esta atención, así como las que en concepto de devolución de préstamo concedido vayan entrando en el fondo. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del Comité de Fondos Sociales previo conocimiento del Secretario del citado Comité.

#### **39.3. Polígono viviendas J.L. Vázquez.-**

**Objeto:** La Empresa, propietaria del bloque de viviendas conocido como Polígono J.L. Vázquez, 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 intransferible.

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

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

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

**Adjudicación:** Será la Comisión de Fondos Sociales quien se encargue de la adjudicación en alquiler de las viviendas del Polígono de J.L. Vázquez 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 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.

#### **39.4. Euskara.-**

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

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

3.- El personal que desee estudiar euskara, lo podrá hacer fuera de horas de trabajo matriculándose en cualquier Gau Eskola o similar. Correrá a cargo de la Empresa el pago de la matrícula y de las mensualidades del curso, siendo el tope máximo por alumno para estos conceptos de 700,- pts. y 1.500,- pts., respectivamente.

Para este fin, la Empresa dotará un fondo máximo para el Curso 1.986-87 de 1.331.100,- Pts., cuya administración y control serán efectuados por el Comité de Fondos Sociales.

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

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

**39.5. 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.

**39.6. Comité de Fondos Sociales.-** Estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente : Director de Asuntos Sociales
- Secretario : Asesor Jurídico Laboral
- Vocales : 4 Vocales representantes de los trabajadores
- Asistente Social

**39.7. 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.

**39.8. Constancia en el trabajo.** - Al personal en activo en 1 de Enero de 1.986 que cumpla los 25 años de servicio a partir de dicha fecha, se le abonará la cantidad de 29.500,- Pts., y al que cumpla 40 años de servicio, la cantidad de 73.940,- Pts.

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. 40º Seguridad e Higiene.-

###### 40.1. 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 e Higiene de División.

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: cursillos 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.

###### 40.2. Composición del Comité Central de Seguridad.-

El Comité Central de Seguridad estará compuesto por:

- Presidente ..... Director Fábrica de Lesaca
- Vicepresidente .... Director de Asuntos Sociales Lesaca
- Secretario ..... Designado por el Presidente
- Asesores ..... Jefe del Servicio Médico  
Jefe de Seguridad y/o Inspector de Seguridad.
- Vocales ..... Presidente de cada Comité de División o Servicio y un representante de la parte Social por cada una de ellos.

Cada miembro de este Comité nombrará su sustituto, el cual asistirá en el caso de no poder hacerlo el titular. Podrá asistir el Secretario del Comité de Empresa cuando lo estime oportuno, con voz pero sin voto.

###### 40.3. Composición de los Comités de Seguridad e Higiene de División.-

Los Comités de Seguridad e Higiene de División estarán compuestos por:

- Presidente ... Jefe de División o Servicio
- Secretario ... Designado por el Presidente entre Personal de dicha División o Servicio.
- Asesores .... Director Asuntos Sociales y/o Jefe de Personal del Centro de Trabajo.  
Jefe del Servicio Médico  
Ingeniero de Seguridad y/o Inspector Seguridad.
- Vocales ..... Jefe de cada Agrupación así como un representante social por cada una de ellas.

Podrá asistir el Secretario del Comité de Empresa cuando lo estime oportuno, con voz pero sin voto.

En los casos de División de Planos y Recubiertos y Tubos los Vocales quedarían de la forma siguiente:

- Vocales ..... Jefe División Mantenimiento  
Jefe Servicio Garantía de Calidad  
Subjefe de Mantenimiento y Subjefe de Producción.  
Un representante social por cada uno de ellos.  
Total 4.

###### 40.4. 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.

###### 40.5. 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.

###### 40.6. 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.

###### 40.7. 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. 41º Contaminación.-** La Empresa continuará con la política iniciada desde que se hizo cargo de su Dirección su actual propietario, ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A., y para ello se compromete a seguir dotando de medios adecuados para alcanzar al menos los niveles mínimos legales de contaminación en todas y cada una de sus instalaciones, al objeto de mantener e incluso mejorar las condiciones ecológicas de la Regata del Bidassoa, de forma que las instalaciones industriales que existen o que en el futuro se construyan, no alteren el equilibrio ecológico de la misma.

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

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

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

##### TRANSPORTES

**Art. 42º 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. 43º Incentivos.-

###### 43.1. Servicio interfábricas y transportes interiores.-

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

###### 43.2. 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.

###### 43.3. Tarifas.-

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

###### 43.4. 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. 44º Rotación de servicios.-** Los servicios cuya normal realización no requieren un puesto de trabajo específico, serán cubiertos rotativamente, siempre y cuando el vehículo sea el adecuado para el servicio a realizar.

**Art. 45º 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.

- C A P I T U L O VI -  
COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

**Art. 46º Ambito de aplicación.** Los Art. 47º, 48º, 49º, 50º y 51º se aplicarán en los Centros de Trabajo de Lesaca, Zalain y Legasa.

El contenido del Art. 52º se aplicará en el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones y Almacenes.

**Art. 47º De las Centrales Sindicales.** La Empresa reconoce en el sentido 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. 48º 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 1.000 del porcentaje indicado, contarán con un segundo Delegado, y si lo superan en 2.000, el número de Delegados será de tres.

- Los Delegados dispondrán de 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 merma de su retribución normal.

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

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

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

**Art. 49º 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. 50º 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 determine conjuntamente.

e) El Comité será informado por la Dirección:

Mensualmente:

- De la aplicación de los sistemas de incentivos en sus resultados.

- De la evolución del absentismo y sus causas.

- De la evolución de los índices de accidentes.

- Del movimiento de ingresos y ceses de personal.

- Del número de horas extraordinarias y sus causas.

Asimismo serán informados trimestralmente:

- De la evolución de la producción y previsiones.

- De la evolución de las ventas y previsiones.

- De la evolución del sector siderúrgico.

- De la evolución probable del empleo.

- De los programas de formación.

**Art. 51º 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 distribuirlas entre los mismos de la forma que considere más oportuna. No se contabilizarán a efectos de dichas 40 horas, aquellas que excedan de este límite con motivo de participar en comisiones de trabajo convocados por la Empresa.

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

- La Empresa instalará 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 copia 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. 52º 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. 51º, párrafo 4º.

- C A P I T U L O VII -  
REGIMEN ECONOMICO E INCIDENCIA ECONOMICA DEL CONVENIO

**Art. 53º Retribución del personal.** Los diferentes conceptos de retribución, que en cómputo medio total anual representan un incremento del 8 %

sobre las tablas salariales de 31-12-85, se expresan en los Anexos siguientes:

- Anexo-I ..... Salarios 1.986
- 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.

- C A P I T U L O V I I I -  
FABRICA DE CASTELLON

**Art. 54º.** Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el Convenio y Usos y Costumbres de la Fábrica de Castellón serán consideradas ó 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 deseé 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 Pro-

vinciales 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 homogéneos a los existentes en Castellón, el coste económico total correspondiente para el escalón 9 de Lesaca, de los siguientes conceptos: sueldo, prima, antigüedad, complemento 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 afectándolo tampoco las disposiciones contenidas en las Actas Complementarias del presente Convenio. En dicha Norma quedarán incluidos los Artículos 47º, 49º, 50º y 51 del presente Convenio de Laminaciones de Lesaca, S.A.

SALARIOS 1.986 CON 1762'8 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

(Valores en pesetas)

ANEXO-I

ESCALON GRADO	SALARIO DE CALIFICACION			PRIMA A 90 % RDTO.		TOTAL 1.986 CON 90 % DE RENDIMIENTO
	Valor hora	Sueldo mes	Anual con 3 pagas de 30 días	Valor hora	Total anual con (1934,4 h.)	
6	330,36	59.439	891.586	124,99	241.773	1.133.359
7	340,24	61.216	918.244	128,72	249.003	1.167.247
8	350,61	63.081	946.222	132,65	256.602	1.202.824
9	361,56	65.053	975.791	136,79	264.607	1.240.398
10	373,01	67.112	1.006.683	141,12	272.979	1.279.662
11	385,05	69.278	1.039.163	145,68	281.801	1.320.964
12	397,66	71.547	1.073.205	150,45	291.028	1.364.233
13	410,96	73.941	1.109.109	155,48	300.757	1.409.866
14	424,96	76.458	1.146.874	160,77	310.992	1.457.866
15	439,63	79.098	1.186.470	166,33	321.750	1.508.220
16	454,98	81.860	1.227.897	172,13	332.972	1.560.869
17	471,12	84.764	1.271.456	178,25	344.798	1.616.254
18	488,05	87.810	1.317.147	184,64	357.162	1.674.309
19	505,85	91.012	1.365.177	191,37	370.189	1.735.366

TABLAS DE PRIMAS

(Valores en pesetas según % de rendimiento)

ANEXO-II

Rdto. Esc.	75%	76%	77%	78%	79%	80%	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%
6	48,99	54,08	59,13	64,19	69,26	74,33	79,39	84,47	89,53	94,58	99,67	104,72	109,78	114,87	119,92	124,99	130,06	135,12
7	50,46	55,70	60,90	66,11	71,34	76,55	81,76	87,00	92,21	97,41	102,65	107,86	113,06	118,30	123,51	128,72	133,95	139,16
8	52,00	57,39	62,76	68,12	73,51	78,89	84,25	89,65	95,02	100,38	105,78	111,14	116,51	121,91	127,27	132,65	138,04	143,40
9	53,62	59,19	64,72	70,25	75,81	81,35	86,88	92,45	97,98	103,51	109,08	114,61	120,15	125,71	131,25	136,79	142,35	147,88
10	55,32	61,06	66,77	72,48	78,21	83,93	89,63	95,38	101,09	106,79	112,54	118,24	123,95	129,70	135,40	141,12	146,85	152,56
11	57,10	63,03	68,92	74,82	80,73	86,64	92,53	98,46	104,35	110,24	116,17	122,06	127,95	133,88	139,77	145,68	151,59	157,49
12	58,97	65,10	71,18	77,27	83,37	89,47	95,56	101,68	107,77	113,85	119,97	126,06	132,14	138,27	144,35	150,45	156,56	162,64

Rdto. Esc.	75%	76%	77%	78%	79%	80%	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%
13	60,95	67,27	73,56	79,85	86,16	92,47	98,75	105,08	111,37	117,66	123,99	130,27	136,56	142,89	149,18	155,48	161,79	168,08
14	63,02	69,57	76,07	82,57	89,10	95,62	102,12	108,66	115,16	121,67	128,21	134,71	141,21	147,76	154,26	160,77	167,31	173,81
15	65,20	71,97	78,69	85,42	92,17	98,92	105,64	112,41	119,14	125,87	132,64	139,36	146,09	152,06	159,59	166,33	173,08	179,81
16	67,47	74,48	81,44	88,40	95,39	102,37	109,33	116,34	123,30	130,26	137,27	144,23	151,19	158,20	165,16	172,13	179,13	186,09
17	69,87	77,12	84,33	91,54	98,78	106,00	113,21	120,47	127,67	134,88	142,14	149,35	156,55	163,81	171,02	178,25	185,48	192,69
18	72,38	79,89	87,36	94,83	102,33	109,81	117,28	124,79	132,26	139,73	147,24	154,71	162,18	169,69	177,16	166,64	192,15	199,61
19	75,02	82,81	90,55	98,29	106,06	113,82	121,56	129,35	137,09	144,82	152,61	160,35	168,09	175,88	183,62	191,37	199,15	206,89

TIPOS DE PRIMAS

(Valores en pesetas según % de rendimiento)

## ANEXO-III

Rdto. Esc.	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%
6	140,17	145,26	150,31	155,37	160,46	165,51	170,56	175,65	180,71	185,76	190,85	195,90	200,96	206,05	211,10	216,15	221,24	226,30
7	144,36	149,60	154,81	160,01	165,25	170,46	175,67	180,91	186,11	191,32	196,56	201,76	206,97	212,21	217,41	222,62	227,86	233,06
8	148,76	154,16	159,53	164,89	170,29	175,66	181,02	186,42	191,78	197,15	202,55	207,91	213,28	218,68	224,04	229,40	234,80	240,17
9	153,41	158,98	164,51	170,04	175,61	181,14	186,67	192,24	197,77	203,31	208,87	214,41	219,94	225,50	231,04	236,57	242,14	247,67
10	158,27	164,01	169,72	175,43	181,17	186,88	192,59	198,33	204,04	209,74	215,49	221,19	226,90	232,65	238,35	244,06	249,80	255,51
11	163,38	169,31	175,20	181,09	187,02	192,91	198,80	204,73	210,62	216,51	222,44	228,33	234,23	240,16	246,05	251,94	257,87	263,76
12	168,73	174,85	180,94	187,02	193,14	199,23	205,31	211,44	217,52	223,60	229,73	235,81	241,90	248,02	254,10	260,19	266,31	272,40
13	174,37	180,70	186,99	193,27	199,60	205,89	212,18	218,51	224,80	231,08	237,41	243,70	249,99	256,32	262,60	268,89	275,22	281,51
14	180,31	186,85	193,36	199,86	206,40	212,90	219,41	225,95	232,45	238,96	245,50	252,00	258,50	265,05	271,55	278,05	284,60	291,10
15	186,54	193,31	200,03	206,76	213,53	220,25	226,98	233,75	240,48	247,20	253,97	260,70	267,43	274,20	280,92	287,65	294,42	301,15
16	193,05	200,05	207,02	213,98	220,98	227,94	234,91	241,91	248,87	255,84	262,64	269,80	276,76	283,77	290,73	297,69	304,70	311,66
17	199,90	207,15	214,36	221,57	228,82	236,03	243,24	250,49	257,70	264,91	272,17	279,37	286,58	293,84	301,05	308,25	315,51	322,72
18	207,08	214,60	222,06	229,53	237,05	244,51	251,98	259,50	266,96	274,43	281,95	289,41	296,88	304,40	311,66	319,33	326,85	334,31
19	214,63	222,42	230,16	237,90	245,69	253,43	261,17	268,96	276,70	284,44	292,23	299,97	307,71	315,50	323,24	330,98	338,77	346,51

PLUS 1, 2 Y 3 TURNOS ← NOCTURNO - CORRETURNOSHORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores en pesetas)

## ANEXO-IV

ESCALON GRADO	PLUS 1, 2 Y 3 TURNOS Valor hora	PLUS NOCTURNO Valor hora	PLUS CORRETURNOS		HORAS EXTRAORDINARIAS			
			Pesetas día de descanso	Total anual (84 d.)	TURNO DE DÍA		1, 2 Y 3 TURNOS	CORRETURNOS
Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %	Base
6	24,42	78,42	2.758,33	231.700	329	575	333	582
7	25,15	80,75	2.840,88	238.634	339	592	345	604
8	25,91	83,21	2.927,44	245.905	348	609	354	620
9	26,72	85,82	3.018,86	253.584	360	630	366	640
10	27,56	88,54	3.114,42	261.611	371	649	377	660
11	28,46	91,39	3.214,88	270.050	382	669	389	681
12	29,41	94,38	3.320,19	278.896	395	692	402	704
13	30,39	97,55	3.431,32	288.231	409	715	415	727
14	31,42	100,87	3.548,06	298.037	423	740	430	752
15	32,50	104,34	3.670,54	308.325	437	764	445	778
16	33,63	107,99	3.798,83	319.102	451	789	461	806
17	34,82	111,82	3.933,51	330.415	469	820	477	834
18	36,07	115,84	4.074,81	342.284	485	848	494	864
19	37,38	120,06	4.223,40	354.766	502	879	511	895

## ANTIGUEDAD

(Valores en pesetas)

## ANEXO-V

ESTADO	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	25.345	50.690	76.035	101.380	126.725	152.070	177.415	202.760	228.105	253.450	278.795	304.140	329.485	354.830	380.175
7	26.103	52.206	78.309	104.412	130.515	156.618	182.721	208.824	234.927	261.030	287.133	313.236	339.339	365.442	391.545
8	26.898	53.796	80.694	107.592	134.490	161.388	188.286	215.184	242.082	268.980	295.878	322.776	349.674	376.572	403.470
9	27.739	55.478	83.217	110.956	138.695	166.434	194.173	221.912	249.651	277.390	305.129	332.868	360.607	388.346	416.085
10	28.617	57.234	85.051	114.468	143.085	171.702	200.319	228.936	257.553	286.170	314.787	343.404	372.021	400.638	429.255
11	29.540	59.080	88.620	118.150	147.700	177.240	206.780	236.320	265.860	295.400	324.940	354.480	384.020	413.560	443.100
12	30.508	61.016	91.524	122.032	152.540	183.048	213.556	244.064	274.572	305.080	335.588	366.096	396.604	427.112	457.620
13	31.529	63.058	94.587	126.116	157.665	189.174	220.703	252.232	283.761	315.290	346.819	378.368	409.877	441.406	472.935
14	32.602	65.204	97.806	130.408	163.010	195.612	228.214	260.816	293.418	326.020	358.622	391.224	423.826	456.428	489.030
15	33.728	67.456	101.184	134.912	168.640	202.368	236.096	269.824	303.552	337.280	371.008	404.736	438.464	472.192	505.920
16	34.905	69.810	104.715	139.620	174.525	209.430	244.335	279.240	314.145	349.050	383.955	418.860	453.765	488.670	523.575
17	36.144	72.288	108.432	144.576	180.720	216.864	253.008	289.152	325.296	361.440	397.584	433.728	469.872	506.016	542.160
18	37.443	74.886	112.329	149.772	187.215	224.658	262.101	299.544	336.987	374.430	411.873	449.316	486.759	524.202	561.645
19	38.808	77.616	116.424	155.232	194.040	232.848	271.656	310.464	349.272	388.060	426.888	465.696	504.504	543.312	582.120

## CALENDARIO CORRETURNS 1.986

## ANEXO-VI

	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D
--	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---

1985	Diciembre	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
------	-----------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	--	--	--	--

1986	ENERO	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	FEBRERO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	MARZO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	ABRIL	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
	MAYO	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	JUNIO	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	29
	JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	AGOSTO	28	29	30	31																
	SETIEMBRE					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	OCTUBRE	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
	NOVIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
	DICIEMBRE	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			

## EXCEPCIONES

A : F

B : F

C : F

D : D

A : F

B : F

C : F

D : D

A : F

B : D

C : F

D : F

A : F

B : F

C : F

D : D

D : Descanso Retribuido

F : Fiesta no Retribuida

1 : Turno de 6 a 14 horas

2 : Turno de 14 a 22 horas

3 : Turno de 22 a 6 horas

EQUIPOS	A	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	3	3	3	3
	B	3	0	0	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	0	3
	C	D	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	0
	D	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	0

ANEXO-VI/2

## HORARIO DEL PERSONAL DE ALMACENES Y DELEG. DE LA ORGANIZACION 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 15'15 a 18'00 h.		28 de Junio, 12 de Septiembre, 24 y 31 de Diciembre Fiesta. 8 Descansos compensatorios
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de BILBAO.	8'30 a 13'00 h. y 14'05 a 17'20 h.		2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 9 descansos compensatorios.
Delegación de Perfiles y Cubiertas de BILBAO.	8'30 a 13'30 h. y 15'20 a 17'45 h.		24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 2 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de CORDOBA.	8'30 a 13'15 h. y 15'00 a 18'00 h.		2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 26,27 y 28 MAYO 8'30 a 13'00 h. 8 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de GIJON.	8'30 a 13'00 h. y 14'15 a 17'10 h.		24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 2 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de GRANADA.	8'30 a 13'30 h. y 15'15 a 18'00 h.		2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 10 descansos compensatorios.
Delegación de la Org. Comercial de LAS PALMAS.	8'30 a 13'00 h. y 16'00 a 18'55 h.		24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de MADRID.	8'30 a 13'00 h. y 14'15 a 17'20 h.		16 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 6 descansos compensatorios.
Delegación de Perfiles y Cubiertas de MADRID.	8'30 a 13'30 h. y 15'30 a 17'50 h.		24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de MURCIA.	8'30 a 13'30 h. y 15'30 a 18'00 h.		31 MARZO, 2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 2 descansos compensatorios.
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de SEVILLA.	8'30 a 13'15 h. y 15'00 a 18'00 h.		17 y 18 ABRIL, 2 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 16 ABRIL de 8'30 a 13'15 h. 8 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de TARRAGONA.	8'30 a 13'00 h. y 15'00 a 18'00 h.		24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 4 Descansos compensatorios.
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de VALENCIA.	8'30 a 13'15 h. y 15'00 a 18'00 h.		17,18 y 31 MARZO, 2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE. Fiesta. 6 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VALLADOLID.	8'30 a 13'30 h. y 15'30 a 18'00 h.		12 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: 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 14'20 a 17'25 h.		2 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 6 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VILLABOMA.	8'30 a 13'00 h. y 14'15 a 17'30 h.		2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 9 descansos compensatorios.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VITORIA.	8'30 a 13'00 h. y 14'55 a 18'00 h.		2 y 30 MAYO, 24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 5 descansos compensatorios.
Almacén y Deleg. de la Org. Comer. y Deleg. de P. y C. de ZARAGOZA.	8'20 a 13'00 h. y 15'15 a 18'15 h.		24 y 31 DICIEMBRE: Fiesta; 9 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.

## RETIENES

## CON CARACTER PERMANENTE

## ANEXO-VII/1

## 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

## División Tubos

- Mantenimiento Eléctrico ..... 1 por turno

## División Pintado y Perfilado

- Conjunto ..... 2 por jornada

## Transporte

- Chofer de ambulancia y otros servicios de retén ..... 1 por turno

## Servicios Generales

- Telefonista Oficinas Centrales ..... 1 por jornada
- Telefonista División Tubos ..... 1 por jornada

- Correo General ..... 2 por jornada
- Secretaría de Dirección ..... 5 por jornada

## ANEXO-VII/2

## RETIENES

## CON CARACTER TEMPORAL

## INSTALACIONES O SERVICIOS

## Nº PERSONAS

## DURACION MAXIMA

## Planta 600

- Recocido y Generadores ..... 5 por turno 4 días
- Tren 9 y Tren 1 (Nota 1) ..... 6 por turno 3 turnos

## Planta 1.250

- Recocido y Generadores ..... 4 por turno 4 días
- ABT (Nota 1) ..... 5 por turno 3 turnos
- Galvanizado ..... 1 por turno 8 días
- Trenes de Laminación ..... 1 por turno 2 días

## División Tubos

- Recocido Calibrado ..... 1 por turno 5 días

## División Perfilado y Pintado

- Línea de Pintura ..... 6 por turno 1 turno

Nota 1. Los trenes 9,11 y ABT serán atendidos por el personal señalado, durante 48 horas como máximo desde el inicio de la 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 anormalidad 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.

SITUACIONES ESPECIFICAS DE PRIMA.-ANEXO-VIII

- Las operaciones productivas "no control" (cronometrables que aún no han sido medidas) se abonarán al 88 de rendimiento.
- La confección de los Inventarios Generales Mensuales se pagará al 88 de rendimiento.
- Cuando se den casos de equipos incompletos en instalaciones de producción y que además afecten a la capacidad de producción, se tendrán en cuenta para la aplicación del rendimiento.
- El control de instalaciones tendrá en cuenta, para efectos de prima, la disminución de la capacidad de producción por exigencias de calidades especiales que lo requieran (diferenciables), siguiendo las prácticas actualmente en vigor.
- En los mantenimientos programados, (excluyendo averías, pruebas y arranques) en los que, como máximo, un operario de producción deba permanecer turnos completos por necesidad en la instalación, desarrollando trabajos específicos de mantenimiento, se le abonará a dicho operario el rendimiento 88 durante el tiempo que se considere necesario. En la Comisión Paritaria de Primas se analizará si en el Decapado y Galvanizado es preciso más de un operario en algún caso.
- La operación de volcado de rollos (Cizallas), en tanto no tenga tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento.

- Las operaciones de embalaje marítimo de tubo normal, cambio de baños de Decapado de la División de Tubos y cambio de emulsión en los trenes de reducción, en tanto no tengan tiempos asignados, se pagarán al 88 de rendimiento.

- La prima de Mantenimiento se obtendrá aplicando el rendimiento obtenido a la totalidad de las horas de trabajo.

- La operación de neutralización de aguas en la Línea de Electrodepositación, en tanto no tenga tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento.

- Las paradas por falta de repuestos no se contabilizarán como averías en el cálculo de la prima de Mantenimiento, siempre y cuando dicha falta de repuestos sea de responsabilidad del Servicio de Compras y aceptada por éste.

- En el caso de que deba pararse una instalación que tenga programa de fabricación para realizar una limpieza y ordenación general de fábrica, esta parada se pagará al 88 de rendimiento. No se considerará en esta situación la limpieza de la instalación y su entorno, ya que deben mantenerse habitualmente limpios.

En la Comisión Paritaria de Primas se analizará la problemática de las operaciones necesarias para mantener operativos los fosos y la fórmula más adecuada de remuneración en cada caso.

- La operación de acondicionamiento de canaletas de retorno de emulsión en la salida de la 4K y 5K, se abonará a rendimiento 88, siempre y cuando se realice en el número de horas que en cada caso, y en función del volumen de los materiales a retirar, establezca el Jefe de Agrupación.

ANEXO-IX/1SALARIOS 1.985 CON 1762'8 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

(Valores en pesetas)

DEFINITIVAS

ESCA- LON	SALARIO DE CALIFICACION			PRIMA 90 % RENDIMIENTO		TOTAL 1985 CON 90 % DE RENDIMIENTO
	O GRADO	Valor hora	Sueldo mes	Anual con 3 pagas de 30 días	Valor hora	
6	300,33	54.036	810.533	124,85	240.527	1.051.060
7	309,31	55.651	834.767	128,58	247.720	1.082.487
8	318,73	57.347	860.202	132,50	255.279	1.115.481
9	328,70	59.139	887.083	136,64	263.243	1.150.326
10	339,10	61.011	915.166	140,96	271.574	1.186.740
11	350,04	62.980	944.694	145,51	280.348	1.225.042
12	361,51	65.043	975.641	150,28	289.528	1.265.159
13	373,60	67.219	1.008.281	155,30	299.208	1.307.489
14	386,32	69.505	1.042.613	160,59	309.390	1.352.003
15	399,66	71.907	1.078.609	166,14	320.092	1.398.701
16	413,62	74.418	1.116.270	171,94	331.257	1.447.527
17	428,29	77.058	1.155.869	178,04	343.021	1.498.890
18	443,68	79.827	1.197.406	184,43	355.323	1.552.729
19	459,86	82.738	1.241.070	191,16	368.282	1.609.352

ANEXO-IX/2PLUS 1,2 Y 3 TURNOS - NOCTURNO - CORRETURNOSHORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores en pesetas)

DEFINITIVAS

ESCALON 0 GRADO	PLUS 1,2 Y 3 TURNOS Valor hora	PLUS NOCTURNO Valor hora	PLUS CORRETURNOS		HORAS EXTRAORDINARIAS					
			Pesetas día de descanso	Total anual (84 d.)	TURNO DE DIA		1,2 Y 3 TURNOS		CORRETURNOS	
					Base	75 %	Base	75 %		
6	22,61	72,61	2.554,01	214.537	304	532	308	539	322	564
7	23,29	74,77	2.630,44	220.957	313	548	319	559	331	579
8	23,99	77,05	2.710,60	227.690	322	564	328	574	342	599
9	24,74	79,46	2.795,24	234.800	333	583	339	593	353	617
10	25,52	81,98	2.883,71	242.232	343	601	349	611	365	638
11	26,35	84,62	2.976,74	250.046	354	619	361	631	375	656
12	27,23	87,39	3.074,25	258.237	366	641	373	652	387	678
13	28,14	90,32	3.177,15	266.881	378	662	385	673	401	701
14	29,09	93,40	3.285,24	275.960	391	685	398	696	415	726
15	30,09	96,61	3.398,64	285.486	404	707	411	720	430	752
16	31,14	99,99	3.517,44	295.465	418	731	426	746	445	778
17	32,24	103,54	3.642,14	305.940	434	759	441	772	460	805
18	33,40	107,26	3.772,98	316.930	449	785	457	800	476	833
19	34,61	111,17	3.910,56	328.487	465	814	474	829	494	864

ANEXO-XPRIMA EN DESCANSOS COMPENSATORIOS.-

Se estudiará, durante el último trimestre del año 1.986, la posibilidad de abonar, a partir del 1 de Enero de 1.987, prima en los Descansos Compensatorios, sin que ésto suponga alteración en la cantidad anual a percibir por este concepto.

ANEXO-XIFESTIVOS.-

Cuando un día festivo del Calendario Laboral coincide en Sábado, el personal cuyo régimen de trabajo no incluye este día como laborable, podrá cambiar esta fiesta por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando la fiesta coincidente en Sábado esté comprendida en el periodo de vacaciones o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

El personal a Correturnos, cuando una de las siguientes fiestas (1 de Enero, 1 de Mayo, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre) le coincida, de conformidad con el calendario laboral de correturnos, con día de descanso, podrá cambiar el citado descanso por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando este descanso esté comprendido en el periodo de vacaciones o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

1.- 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 de turno de día.

2.- VOLUNTARIEDAD EN LA MOVILIDAD DEL PERSONAL ENTRE PLANTAS ORIGINADA POR AMPLIACIÓN O REDUCCIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL RÉGIMEN DE MARCA DE LAS INSTALACIONES.-

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marca 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 Art. 12º 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 possibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

3.- CRITERIOS PARA LA COBERTURA DE AUSENCIA 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 quedaría sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

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

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

4.- SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA.-

Durante el año 1.986 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 Echévarri; 2.- Seguro Colectivo de Vida de A.H.V. ofrecido en la Fábrica de Echévarri).

**22484**

*RESOLUCIÓN de 24 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 24 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**Sección 1º - Ambito de Aplicación**

Artn. 1º.— Ambito Territorial.— El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUÍMICA, S.A., en lo sucesivo PAULAR.

Art. 2º.— Ambito Personal.— El Convenio afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más excepción que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual, previo acuerdo entre PAULAR y trabajador.

Artn. 3º.— Ambito Temporal.— La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin menoscabo

que se retrotraigan sus efectos al día primero de Enero de mil novecientos ochenta y seis.

Se entenderá que el Convenio queda anual y tacitamente prorrogado, si por cualquiera de las partes firmantes no se denuncia de acuerdo con la normativa legal vigente.

**Sección 2º - Generales**

Art. 4º.— Objeto.— Al establecer el presente Convenio, ambas partes mantienen como objetivos a conseguir el aumento de la productividad, prestación de servicios en puestos homólogos y el lograr la saturación del trabajo, la reducción del absentismo y de las horas extraordinarias.

Art. 5º.— Norma Supletoria.— En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, el Reglamento de Régimen Interior de PAULAR anexo al Convenio de 1.981, en todo aquello que no haya resultado modificado por el presente texto, o por la Legislación vigente.

Art. 6º.— Compensación, absorción y garantía personal.— El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico y mínimo.

En lo que respecta a posibles absorciones y compensaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o que pudiera dictarse en el futuro.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan al pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 7º.— Cumplimiento de las condiciones pactadas.— Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el personal por él afectado se compromete a cumplir con sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de los centros de trabajo. No se producirá anormalidad laboral alguna con respecto a las materias y condiciones pactadas en el Convenio Colectivo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.