

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29420 RESOLUCION de 5 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1988; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, 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:

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, 5 de diciembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima»

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «NERVACERO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Generalidades

1.1 *Ámbito territorial*—El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

1.2 *Ámbito personal*—El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en «Nervacero, Sociedad Anónima», y a los que ingresen durante su vigencia a recepción del personal directivo y de aquellas personas que al 31 de diciembre de 1987 estaban excluidas de su ámbito.

1.3 *Ámbito temporal*—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá la duración del año 1988, considerándose denunciado el día de su caducidad. No obstante, los efectos económicos de la tabla del anexo número 1 se retrotraerán al 1 de enero de 1988.

1.4 *Absorción y compensación*—Todas las compensaciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio serán consideradas y comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que en todo caso podrán ser absorbidas o compensadas por cualquier otra que esté establecida o pueda establecerse por disposición legal, general o particular, convenio, norma o disposición reglamentaria.

1.5 *Jurisdicción e inspección*—(Comisión Mixta de Vigilancia de Convenio.) En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se crea una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio de la que corresponda a los órganos administrativos o contenciosos en la materia.

La Comisión Mixta estará compuesta por ocho Vocales, en representación paritaria de la Empresa y trabajadores, designados estos últimos por el órgano representativo de los trabajadores. Los Vocales de dicha Comisión Mixta deberán ser designados preferentemente entre las personas que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio.

La función de la Comisión Mixta será la de informar y asesorar a la Dirección y trabajadores sobre la aplicación y sobre cualquier incidencia que pudiera producirse en la interpretación de las cláusulas del Convenio con objeto de que se tengan los elementos a juicio precisos para la más acertada solución.

La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. Sus componentes serán convocados, bien por la Empresa o por el Comité, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar.

En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

El acta de la reunión se hará llegar al Organismo representativo de los trabajadores y a la Dirección, la que resolverá lo procedente dentro del plazo máximo de un mes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

2.1 *Consideración general*—La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír al Comité de Empresa, en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los métodos de trabajo (maquinaria de producción, reestructuras departamentales, etc.), no producirán perjuicio alguno en la situación profesional ni económica de los trabajadores, sino, por el contrario, revertirán en la medida de lo posible en las mejoras que de ello puedan derivarse.

No obstante, cualquier cambio en los medios de producción traerá consigo una revisión automática por las dos partes del sistema de primas.

2.2 *Trabajos de categoría superior*—Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría lo realizarán de acuerdo con las siguientes normas:

2.2.1 Percibirá desde el primer día hasta el último el salario de la categoría que dicho puesto lleva implícito.

2.2.2 En caso de transcurrir más de cien días, consecutivos o alternos al año en esta situación, consolidará el salario del grado correspondiente siempre y cuando no cubran bajas, vacaciones, movilidad por expediente de regulación de empleo, suplencia por asistencia a cursos de formación, etcétera.

2.2.3 Cuando se realicen trabajos de superior categoría durante un tiempo superior a cien días consecutivos o alternos, en un año y este trabajo no se realice por cobertura de vacantes temporales (bajas, vacaciones) se considerará que existe un puesto de nueva creación y éste se someterá a concurso-oposición.

2.2.4 Para el cumplimiento de los días señalados en los apartados 2.2.2 y 2.2.3 del presente artículo, será obligado que el trabajo sea realizado siempre por el mismo operario, a no ser que causas mayores lo impidan.

2.3 *Trabajos de categoría inferior*—Por norma general, los trabajadores realizarán los trabajos de acuerdo con su categoría profesional, ahora bien, en situación de cobertura de vacantes, para realizar trabajos de categoría inferior, habrá que tener en cuenta las siguientes condiciones:

2.3.1 El trabajo que se le asigne no lo pueda realizar nadie de inferior categoría.

2.3.2 La realización de dicho trabajo sea justificada. La previsión del mando se verá facilitada comunicando previamente a la Empresa cualquier ausencia al trabajo.

2.3.3 Que se efectúe prioritariamente dentro del Departamento donde el trabajador realiza sus servicios, o sean trabajos de competencia del Departamento.

2.3.4 No deberá permanecer en este puesto más de quince días consecutivos o de sesenta alternos en el transcurso del año (salvo casos de fuerza mayor o aquellos cuya justificación sea manifiesta).

En cualquiera de los casos, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

2.4 *Extensión del trabajo*—El personal desempeñará las funciones propias de su categoría profesional, sin menoscabo de lo estipulado en el artículo 2.1.

2.5 *Valoración del trabajo*—Al objeto de establecer una estructuración de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible de la actividad laboral, existe un sistema de valoración para todos los trabajos que realiza el personal en función de los factores que intervienen en cada puesto de trabajo, basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad.

Tanto la definición de las cualidades, como su ponderación en los distintos grados y forma de aplicación se hallan indicados en los correspondientes baremos.

2.5.1 Tabla con el intervalo de puntuación correspondiente a cada clase.

Operarios y mandos de fabrica

Clase	Puntuación
1	Menos de 155.
2	De 155 a 174.
3	De 175 a 194.
4	De 195 a 214.
5	De 215 a 234.
6	De 235 a 254.
7	De 255 a 274.
8	De 275 a 294.
9	De 295 a 319.
10	De 320 a 344.
11	De 345 a 369.
12	De 370 a 394.
13	Más de 395.

Administrativos y técnicos

Clase	Puntuación
1	Menos de 200.
2	De 200 a 229.
3	De 230 a 259.
4	De 260 a 289.
5	De 290 a 324.
6	De 325 a 359.
7	De 360 a 394.
8	Más de 395.

2.5.2 Las calificaciones podrán ser revisadas cuando concurren en ellas alguna de las circunstancias siguientes:

- Reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto en error de cálculo.
- Si se hubiere producido alguna modificación sustancial en las condiciones de realización del trabajo.

Los trabajadores disconformes con la revisión efectuada podrán reclamar, individualmente o colectivamente, ante la autoridad competente, sin que lo paralice la aplicación de los valores resultantes de la revisión.

Cuando la revisión suponga una reducción de la calificación del puesto, su valoración será mantenida para el trabajador que venía ocupándolo, más no así para los que en el futuro lo hicieran.

2.5.3 Para la calificación de nuevos puestos de trabajo y revisión de los existentes queda constituida una Comisión por los siguientes miembros:

Presidente: Nombrado por la Dirección de la Empresa y que ostenta su representación.

Vicepresidente: Nombrado por la Dirección de la Empresa.

Vocales: Cuatro obreros, elegidos por el Comité de Empresa (para valoración de obreros), y cuatro empleados, elegidos por el Comité de Empresa (para valoración de empleados).

Asesores: El Jefe del Departamento o persona autorizada, y el técnico del Departamento de Organización.

Toda calificación, revisión o variación del índice de calificación de un puesto deberá contar con el visto bueno de la Comisión.

2.6 *Servicios mínimos.*—Se entenderán por servicios mínimos aquellos servicios que su no cumplimiento pueda ocasionar graves perjuicios a la Empresa o a las instalaciones de la misma.

a) Los puestos considerados como servicios mínimos para evitar graves perjuicios económicos a la Empresa serán negociados con el Comité de Empresa en cada momento, dependiendo de las necesidades que surjan. En caso de no llegar a acuerdo en la negociación de servicios mínimos por causas económicas, se solicitará el arbitraje del Delegado provincial de Trabajo o persona en quien delegue.

b) Los puestos considerados como servicios mínimos para mantenimiento de las instalaciones son:

Acería:

A la parada: Después del último vuelco del horno trabajarán durante las diez horas posteriores un Mecánico, un Eléctrico y el Vigilante de Sala de Bombas.

A la arrancada: Trabajarán durante las seis horas anteriores a la hora de arranque un Mecánico, un Eléctrico, un Vigilante de Sala de Bombas y un Cucharero.

Laminación:

A la parada: Un Hornero durante ocho horas después de la parada. En el caso de parada de producción, pero no apagado del horno, se mantendrán los puestos de Hornero y Electricista hasta la nueva puesta en marcha de la producción en el tren.

A la arrancada: A la puesta en marcha de la producción, con el horno apagado, deberán trabajar con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, un Hornero y un Electricista.

Estos puestos serán cubiertos por el personal de relevo correspondiente, de forma que roten entre ellos.

c) **Retribución:** Las horas que se trabajen en servicios mínimos serán consideradas dobles para el cómputo de la jornada anual.

El cobro de los servicios mínimos serán como habitualmente se hace, incluidos los complementos que correspondan por el calendario del Gobierno Vasco.

CAPITULO III

Ingresos, ascensos, cobertura de vacantes y puestos de nueva creación

3.1 *Principio general.*—Compete a la dirección de la Empresa la facultad de contratar a los trabajadores necesarios para el mejor

desenvolvimiento de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa.

3.2 *Periodo de prueba.*—La admisión del personal se considerará provisional durante un período, que se denominará de prueba y que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos y Titulados, seis meses.

Técnicos no Titulados con mando, dos meses.

Técnicos no Titulados sin mando, un mes.

Cualificados, no cualificados y subalternos, quince días.

Superado el periodo de prueba, se computará dicho periodo como de servicios prestados, a efectos de antigüedad del trabajador.

3.3 *Procedimiento de ingresos.*—Tratándose de puestos de trabajo valorados y no valorados, la Empresa podrá recurrir a cualquier procedimiento al uso para realizar el reclutamiento de este personal, de conformidad con el Plan de Formación y Promoción que regirá en la Empresa. La Sociedad sólo acudirá al exterior para el reclutamiento de puestos de producción cuando no fuera posible la cobertura de que se trata con el propio personal de plantilla, bien por consecuencia de haber quedado desierto el concurso, bien por ser notorio que no existe nadie en plantilla con la experiencia o condiciones personales que se requieran.

3.3.1 Si como consecuencia de la imposibilidad de cubrir el o los puestos con personal de la plantilla hubiera que recurrir a personal ajeno a la Empresa, se haría así, previo conocimiento de tal convocatoria en el tablón de anuncios de la Empresa, en el que se indicará el número, categoría, conocimientos, experiencia o características que exijan, debiendo permanecer durante ocho días tal publicación.

3.3.2 Para la celebración de pruebas de admisión se tendrán en cuenta solamente las solicitudes presentadas para el puesto o puestos que se anuncien en cada convocatoria, con exclusión, por tanto, de todas las peticiones realizadas genérica y anteriormente.

3.3.3 El Tribunal encargado de realizar la selección estará formado preceptivamente por el Jefe de Relaciones Industriales, Jefe de Departamento o Servicio y Jefe de Sección a que corresponda la plaza vacante a cubrir y dos miembros del Comité. El Tribunal, de acuerdo entre sus miembros, podrá fijar las condiciones concretas de ejecución y ponderación de las pruebas.

3.3.4 En casos de igualdad de puntuación otorgada por el Tribunal, decidirá el orden el Jefe de Departamento o Servicio correspondiente.

3.4 *Ascensos.*—Los ascensos a categorías superiores se realizarán por los sistemas de:

Antigüedad.

Concurso-oposición.

3.5 *Ascensos por antigüedad.*—En la provisión de vacantes, por cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador. La tercera plaza a cubrir por antigüedad necesitará como requisito el haberse celebrado otras dos anteriores por concurso-oposición en el mismo grado.

3.6 *Ascenso por concurso-oposición.*—Todos los puestos de trabajo que tengan responsabilidad y mando serán potestativos de la dirección, a excepción de los Encargados, que se regirán por las siguientes normas:

Cuando exista vacante se cubrirá mediante concurso-oposición entre los operarios de la Empresa.

En el caso de no resultar aptos los opositores, se cubrirá la plaza admitiendo a oposición al personal ajeno a la Empresa.

3.6.1 El resto de los puestos vacantes de «Nervacero, Sociedad Anónima», cuando no exista personal disponible de la misma categoría profesional se cubrirá por el sistema de examen o concurso-oposición de todo el personal.

3.6.2 Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia de cada oficio o especialidad, probada mediante el examen necesario para los primeros y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen, para subalternos.

3.7 *Sistema de convocatoria y petición.*—El sistema de convocatoria y petición se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

3.7.1 Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, el Jefe de Relaciones Industriales, con informe sobre la necesidad de cubrirse la plaza, lo comunicará al Comité de Empresa antes de publicarse el concurso para cubrir el puesto.

3.7.2 La Comisión de Selección (será paritaria) estudiará el informe recibido y propondrá la celebración del correspondiente concurso o examen de suficiencia a la dirección.

3.7.3 Autorizada la cobertura de la vacante y el correspondiente concurso o examen, el Departamento de Personal procederá a su convocatoria mediante «Avisos al personal», especificándose en el aviso la calificación y funciones del puesto, así como la categoría profesional necesaria para el desempeño del mismo.

3.7.4 Se comunicará, para las pruebas de aptitud, primeramente al personal del Taller o Departamento correspondiente. Si no hubiera ningún candidato, o si entre los que hubiera no fuera ninguno declarado apto por la Comisión Examinadora, se comunicará a todo el personal de la Empresa.

3.7.5 El formulario de examen se elaborará por la Comisión de Selección.

3.7.6 Las solicitudes para tomar parte en el concurso o examen se presentarán en la oficina del Departamento de Personal dentro del plazo señalado, que será de quince días, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

3.8 *Tribunal y calificación de exámenes.*—Transcurrido el plazo señalado, la Comisión de Selección hará pública la relación de los candidatos a la prueba, fecha, lugar y hora de celebración de los exámenes, así como la composición del Tribunal que ha de juzgar las pruebas. Dicho Tribunal estará formado necesariamente por la Comisión de Selección, la cual estará compuesta por:

- Jefe de Relaciones Industriales.
- Jefe de Departamento o Servicio afectado.
- Jefe de Sección afectada.
- Tres miembros del Comité de Empresa.

3.8.1 Las pruebas de aptitud serán juzgadas por la Comisión Examinadora, que calificará a los aspirantes en «aptos» o «no aptos». Corresponderá al Jefe de Taller o Departamento la elección del más idóneo para el puesto, entre los declarados «aptos», quien tendrá en cuenta, en primer lugar, la puntuación obtenida, y en segundo lugar, la antigüedad.

3.9 *Resultado, publicidad y reclamaciones.*—El resultado final del concurso-oposición, con mención de las puntuaciones obtenidas por el candidato o candidatos aprobados se hará público mediante aviso colocado en los tableros de anuncios de la Empresa. Los resultados obtenidos de los demás candidatos se comunicarán mediante un escrito dirigido a cada uno de ellos.

3.9.1 En el caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes con las puntuaciones otorgadas podrá solicitar la revisión de sus ejercicios. La petición de revisión se dará a conocer al Comité de Empresa, y éste, a su vez, lo remitirá al Departamento de Personal, quien contestará en un plazo de siete días.

3.10 *Cobertura de vacantes.*—Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentre sin titular. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- Definitivas.
- Temporales.

3.11 *Vacantes definitivas.*—Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a ocupar otro puesto de trabajo, con carácter de permanencia o haya cesado en la Empresa.

3.12 *Vacantes temporales.*—Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a otro puesto temporalmente, no debiendo ser este traslado temporal superior a cien días al año, a cuyo término deberá volver a su puesto de origen.

3.12.1 Los que se encuentren en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar, excedencia u otra causa de análoga naturaleza que le confiere el derecho de volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

3.12.2 Asimismo tendrá la consideración de vacante temporal la producida como consecuencia de adiestramiento en otra dependencia propia de la Empresa o ajena a la misma.

3.13 *Cobertura de bajas.*—Las bajas definitivas se cubrirán entre el personal vinculado a «Nervacero, Sociedad Anónima», por cualquiera de los supuestos resultantes de las negociaciones del plan de reconversión que no conlleven la rescisión laboral. De no existir, se aplicará la normativa legal.

CAPITULO IV

Vacaciones, jornada, horario, licencias y excedencias

4.1 *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones para el año 1988 será de treinta y un días naturales. El disfrute de las vacaciones se efectuará preferentemente dentro del periodo comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

4.1.1 Cuando por necesidades de la Empresa se disfruten las vacaciones fuera del periodo fijado, se establece como prima especial la cantidad de 5.316 pesetas, que, en el caso de que el disfrute se realice parte en el periodo fijado y parte fuera de él, se prorrateará la mencionada cantidad.

4.1.2 En caso de accidente, intervención quirúrgica o situaciones graves de evidente certeza, la baja médica producirá la interrupción en el disfrute de las vacaciones.

4.2 *Calendario de vacaciones.*—El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 1 de marzo de cada año y se realizará paritariamente entre la dirección de la Empresa y los trabajadores (Comité de Empresa). Entre los días 2 al 31 de marzo, el personal podrá formular las correspondientes reclamaciones y observaciones, de acuerdo con lo establecido en el capítulo 8.^o Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará cuenta al personal.

4.3 *Excepciones al disfrute de vacaciones.*—Las personas que no puedan disfrutar sus vacaciones dentro del periodo establecido por razones de enfermedad o accidente deberán disfrutarlas dentro del año natural, no procediendo a la posibilidad de acumulación de vacaciones pendientes.

4.4 *Jornada.*—La jornada de trabajo máxima durante 1988 será de mil setecientos noventa y nueve horas de trabajo efectivo. Una vez conocido el calendario de fiestas definido por la autoridad competente, se calculará la jornada en cómputo anual que, en ningún caso, excederá de la máxima acordada.

La organización del disfrute del exceso de jornada anual respecto de la pactada se hará de forma que el mismo se disfrute dentro del año. La Comisión de Seguimiento determinará, cuando sea necesario, las variaciones a introducir, en función de condicionantes de mercado, de reparación de instalaciones o fuerza mayor.

4.4.1 No obstante, se conservará, a título personal, la jornada inferior a la pactada a todo aquel que así lo venía disfrutando sin que, en ningún caso, haya reducción de la misma, si bien deberá organizarse la jornada semanal, considerando también la del periodo estival, de forma que se genere un exceso de jornada anual equivalente y coincidente con el que corresponda al personal sujeto a la máxima jornada anual acordada.

4.4.2 Se establece un criterio respecto al sistema de trabajo a cuatro turnos para todos los trabajadores de «Nervacero, Sociedad Anónima», por lo cual quedarán sin validez los contratos individuales firmados en su día, entre los trabajadores y la Empresa para este sistema de trabajo, considerando a estos trabajadores en las mismas condiciones contractuales.

4.4.3 Las partes son conscientes de que la situación de la Empresa no permite que las instalaciones básicas se paren durante la jornada laboral por causa de descanso laboral. En consecuencia, para hacer factible la toma del bocadillo acuerdan lo siguiente:

a) Con carácter general, el personal tendrá derecho a quince minutos de descanso entre las cuatro horas centrales de la jornada continuada.

b) Dentro del ciclo de las cuatro horas, la Empresa (a través de los mandos intermedios) determinará el momento que el operario podrá hacer uso del descanso.

c) Aquellos puestos de trabajo en los que la garantía de continuidad del proceso productivo requiera la permanencia constante del trabajador, el bocadillo deberá tomarse en el puesto de trabajo, siempre que ello pueda efectuarse en unas condiciones que respondan a las exigencias lógicas de un periodo de recuperación física. Si ello no fuera posible, la Dirección arbitrará las medidas oportunas para que el trabajador pueda disfrutar de un cuarto de hora de descanso.

4.4.4 Coeficiente para el cálculo del exceso de jornada: Turno 1: 0,0822. Turno 2: 0,0896. Turno 3: 0,0896. Turno 4: 0,0933. Turno de día: 0,0094, este coeficiente multiplicado por los días trabajados será el exceso de jornada.

4.5 *Horario.*—Para el personal a relevos los horarios serán:

Para el relevo de mañana: De seis a catorce horas.

Para el relevo de tarde: De catorce a veintidós horas.

Para el personal de noche: De veintidós a seis horas.

El personal de jornada partida trabajará: De ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas, de lunes a viernes.

En relación a la jornada intensiva de verano se estará a lo que determine la autoridad laboral competente o a la posible negociación que se pueda establecer con los afectados.

4.5.1 El sistema establecido en cada servicio será mantenido, salvo que causas justificadas fueren a su modificación, en cuyo caso se informará con la debida antelación al Comité y a los interesados.

4.5.2 El calendario concreto se establecerá para cada Centro de trabajo de mutuo acuerdo.

4.6 *Licencias retribuidas.*—El trabajador podrá faltar al trabajo avisando con antelación, si es posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los casos siguientes:

- A. Causas por enfermedad grave.
- B. Causas por fallecimiento.

- C. Causas laborales.
D. Causas generales.

A. Causas por enfermedad grave:

Por enfermedad grave de hijos y cónyuge: Cuatro días naturales.
Por enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos y abuelos del trabajador o de su cónyuge: s días naturales.
Por permanencia prolongada indefinidamente en hospital del cónyuge y de hijos que convivan con el trabajador: Un día natural por cada s semanas de ingreso cumplido.

B. Causas por fallecimiento:

Por fallecimiento de hijos y cónyuge: Cuatro días naturales.
Por fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos y sus cónyuges, hijos políticos y nietos: Tres días naturales.
Por fallecimiento de abuelos del trabajador o de su cónyuge, tíos naturales y hermanos del cónyuge: Dos días naturales.

En los casos A y B se considerará ampliable la licencia en la forma siguiente:

Hecho motivado con desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador: Dos días naturales más.
Hecho motivado con desplazamiento superior a 400 kilómetros de la residencia del trabajador: Tres días naturales más.
Por asistencia en casos especiales a consulta médica (fuera de la zona de residencia), de algún miembro de la unidad familiar del trabajador, se concederá permiso en función del desplazamiento de la forma siguiente:

Desplazamiento inferior a 200 kilómetros: Un día natural.
Desplazamiento entre 200 y 400 kilómetros: Dos días naturales.
Desplazamiento superior a 400 kilómetros: Tres días naturales.

C. Causas laborales:

Cambio de relevo: Cuando un operario cambie de relevo y entre la salida y la entrada de su jornada ordinaria no hubiera doce horas de descanso el día se considerará de descanso para el trabajador.
Cuando entre la salida y la entrada, como consecuencia de horas extraordinarias, no hubiera ocho horas de descanso el día se considerará de descanso para el trabajador.
Trabajo consecutivo: Cuando un operario trabaje ocho o más días seguidos tendrá derecho a una jornada de trabajo de permiso.
Trabajo en jornada doble: El trabajador que doble su jornada de trabajo, por causas de fuerza mayor, tendrá derecho a:

1. Si el doblete se produce un día normal, las ocho horas dobladas equivaldrán dieciséis horas para el conjunto de su jornada de trabajo.
2. Si el doblete se produce un día festivo, igual al punto 1, cobrando plus festivo doble.
3. Si el doblete se produce en domingo, igual al punto 1, cobrando plus dominical doble.

Trabajo en día de descanso: Cuando un operario trabaje en un día considerado de descanso para él, las ocho horas serán consideradas como dieciséis a efectos de cómputo de su jornada de trabajo.
Prevía justificación y citación a la Empresa por los Organismos competentes convocantes, se concederán los permisos retribuidos necesarios a la representación institucional de las Centrales Sindicales ante la Administración Pública del Estado o Autónoma.

D. Causas generales:

Por contraer matrimonio: Dieciocho días, a contar desde el primer día laborable después de la boda.
Por alumbramiento de la esposa: Cuatro días laborales (los días laborales son de lunes a viernes, ambos inclusive).
Por cambio de domicilio habitual: Dos días naturales.
Por bautizos y comuniones de hijos: Un día natural.
Por matrimonio de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos y nietos: Un día natural.
Si este matrimonio se produce fuera de la zona de residencia del trabajador se tendrá en cuenta la misma ampliación que para los casos A y B.
Para documento nacional de identidad se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los Centros expendedores.
Para exámenes u obtención de un título oficial del trabajador se concederá el tiempo necesario previa presentación del justificante de matrícula y participación en los mismos.
Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
Por asistencia al Médico de cabecera se concederá el tiempo necesario, hasta un máximo acumulado de dieciséis horas anuales.
Por asistencia al Médico especialista y Análisis clínicos se concederá un máximo diario igual al tiempo de estancia en consulta más dos días por desplazamiento de ida y vuelta y sin limitación anual.

4.7 *Situación especial por causas de alumbramiento.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de baja maternal de ocho semanas anteriores al parto y a otras ocho después del parto, corriendo a cargo de la Empresa las dos semanas de exceso sobre lo legalmente establecido. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a éste podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Asimismo todo trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha en que termine el período posnatal. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando.

El trabajador que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá reincorporarse avisando con una antelación de quince días naturales, se le deberá destinar la primera vacante que se produzca, de igual o similar categoría. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad.

4.8 *Excedencia voluntaria.*—La Empresa concederá excedencia voluntaria a su personal por un plazo no superior a cinco años, ni inferior a seis meses, siempre que el personal que lo solicite lleve más de un año al servicio de la Empresa.

Para la segunda excedencia será necesario que el trabajador lleve dos años de antigüedad con respecto a la primera.

4.8.1 Se admitirá que los motivos de tipo familiar o de estudios puedan dar lugar a trabajar por cuenta propia o ajena.

4.8.2 No se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación, reservándose, si es posible, la misma plaza durante la duración exacta de la excedencia. Con antelación de quince días naturales a la expiración de la misma deberá el interesado solicitar documentalmente el ingreso en la Empresa.

4.8.3 No se concederán excedencias en aquellos casos que de forma clara el personal excedente, salvo el no cualificado o cualificado, preste sus servicios en Empresas de la competencia de «Nervacero, Sociedad Anónima».

4.9 *Excedencia forzosa.*—Cuando sea por nombramiento para cualquier cargo público o sindical se prolongará el tiempo que dure el desempeño de dicho cargo, debiendo el interesado solicitar el reingreso en la Empresa en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de su cese, ya que de no hacerlo así, causaría baja en la Empresa.

CAPITULO V

Beneficios sociales

5.1 *Economato.*—La Empresa afiliará a todos sus trabajadores al Economato «Bideonera», de Baracaldo, una vez efectuadas las gestiones oportunas.

5.2 *Seguro de vida.*—La Empresa incrementará las cuotas cada año en el mismo porcentaje que se acuerde respecto de los salarios.

Este incremento podrá aplicarse al capital asegurado, a efectos de ampliación de cobertura de riesgos.

5.3 *Comedor.*—La Empresa adecuará debidamente los actuales comedores, dotándolos del menaje e instalaciones necesarias.

5.4 *Préstamos.*—La previsión financiera durante la vigencia de este Convenio obliga a evitar todo concepto de gastos que no sea imprescindible. A través de una labor social eficaz de la Dirección de Personal se cubrirá este servicio.

5.5 *Jubilación.*—En principio la edad de jubilación de los productos será a los sesenta y cinco años. No obstante, el personal que solicite jubilarse anticipadamente hasta la edad mínima de sesenta años y legalmente tenga derecho a percibir la pensión oficial de jubilación, recibirá por parte de la Empresa un complemento a la misma que garantice la percepción íntegra de su salario real en el momento de jubilarse.

Dicho complemento se actualizará en la misma forma que lo hagan los salarios del Convenio y hasta la edad de sesenta y cinco años.

5.5.1 Dada la actual situación de crisis por la que atraviesa la Empresa, mientras dure el proceso de reestructuración de la plantilla de «Nervacero, Sociedad Anónima», los trabajadores que tengan sesenta años o más y quieran acogerse al punto 5.5 del presente Convenio seguirán el procedimiento establecido en el acuerdo de reestructuración.

5.6 *Premio a la constancia.*—Se establecen los siguientes premios en orden a la permanencia en la Empresa:

A los veinticinco años de permanencia, 58.406 pesetas y quince días de permiso retribuido.

A los treinta años de permanencia, 29.203 pesetas.

A los treinta y cinco años de permanencia, 29.203 pesetas.

A los cuarenta años de permanencia, 29.203 pesetas.

Nota: Las cantidades estipuladas se percibirán netas.

5.7 *Ayudas a hijos y familiares con capacidad disminuida.*—En caso de hijos o familiares que dependan directamente del trabajador con disminución de la capacidad física o psíquica, la Empresa se compromete al abono de las primeras exploraciones y de los gastos que ocasionen los dos primeros tratamientos.

5.8 *Prestaciones a la viudedad.*—La Empresa abonará a la viuda del trabajador fallecido una mensualidad de su salario Convenio más antigüedad por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de seis mensualidades.

5.9 *Ayuda a los trabajadores.*—La Empresa mantendrá el Centro de enseñanza para impartir clases de extensión cultural y se hará cargo de los gastos que esto origine (fuera de las horas de trabajo).

5.10 *Aparcamientos.*—La Empresa dotará a los Centros de trabajo de sus correspondientes aparcamientos, dotándoles de servicio de agua, tejado y del personal necesario para el cuidado del mencionado aparcamiento.

5.11 *Complemento salarial.*—Una vez transcurridos los primeros cuarenta y cinco días de l. l. t. y hasta un máximo de dieciocho meses, la Empresa abonará a cualquier trabajador de la plantilla el complemento necesario para que la suma del citado complemento y la prestación de la Seguridad Social resulte el 100 por 100 de todas sus percepciones salariales.

5.12 «Nervacero, Sociedad Anónima», se compromete a constituir un fondo de 7.000.000 de pesetas, con el fin de dedicarlo a atenciones formativas y sociales de sus trabajadores. El fondo será administrado por un Comité formado por un Presidente (nombrado por la Dirección de «Nervacero») y dos Vocales, uno de los cuales será nombrado por la Dirección de «Nervacero» y el otro por la representación de los trabajadores.

CAPITULO VI

Incapacidades

6.1 *Incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa abonará desde el primer día de baja de enfermedad profesional y accidente laboral el incremento para percibir hasta el 85 por 100 del salario de cotización para accidente de trabajo hasta el decimoquinto día, y el 100 para las de mayor duración.

6.2 *Personal con incapacidad parcial y total.*—La incapacidad laboral permanente en grado parcial o total, derivada de accidente o enfermedad, otorgará al incapacitado, superados los trámites de rehabilitación y readaptación, el derecho a ocupar una vacante en la plantilla que más se asemeje al trabajo que venía desarrollando y que sea de acuerdo con sus condiciones físicas.

6.2.1 La incapacidad en grado total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho preferente sobre la incapacidad del mismo grado derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en orden a la posible ocupación de un puesto en la plantilla de la Empresa.

6.2.2 Asimismo, el trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente parcial o total, derivada de accidente de trabajo, podrá reincorporarse a la Empresa y percibirá el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo que desempeñe de acuerdo con sus actitudes físicas, respetándole a título personal el grado que tenía en el momento de sufrir el accidente, independientemente de la pensión que perciba de la Seguridad Social.

6.2.3 La Empresa anualmente efectuará una relación de puestos de trabajo, los cuales serán ocupados por dichos incapacitados en función de sus condiciones físicas.

6.3 *Pensión complementaria con incapacidad para trabajar.*—El trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá 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 percibida en el trimestre anterior en la jornada ordinaria.

6.3.1 Esta pensión complementaria tiene carácter de vitalicia y será de cuantía constante e invariable y dicha pensión no será absorbible. La Empresa procurará, por sí o por medio de Entidades oficiales, cursos de capacitación a personal de capacidad disminuida con objeto de que puedan cubrir vacantes de otros puestos de trabajo.

6.3.2 Los puestos de trabajo aptos para ser ocupados por personal de reconocida incapacidad y disminución física, en el ámbito de la Empresa, son los que se relacionan a continuación, sin perjuicio de que en un momento determinado la Comisión de Disminuidos pueda optar por cualquier otro.

Acería:

Vigilante Sala de Bombas.
Vigilante de Vestuarios.
Marcador de Palanquilla.

Pupitre de Control Colada Continua.
Control de Producción.

Laminación:

Vigilante de Vestuarios.
Control de Producción.

Almacenes y Básculas:

Almaceneros.
Basculeros.

Servicio Metalúrgico:

Analistas de Laboratorio.
Observador Control de Producción.

Departamento de Personal:

Servicio de Vigilancia no Jurada.
Listeros.
Ordenanzas.
Telefonistas.

Para su asignación será la Comisión de Disminuidos Físicos la que decida en cada caso.

6.3.3 Se examinará al personal que actualmente ocupe estos puestos, con objeto de promocionar a los que puedan trabajar en otros puestos normales. El personal que sin ser de capacidad disminuida esté ocupando puestos de los incluidos en el Inventario, deberá pasar al que le ofrezca la Empresa, previa adaptación correspondiente, respetando la dignidad profesional del operario siempre que el puesto que se le asigne sea de igual o superior calificación al que desempeñase.

6.4 *Capacidad disminuida.*—La Empresa reservará para su personal con capacidad disminuida el 4 por 100 de la plantilla activa a efectos de su incapacidad permanente. Ambas partes se comprometen a realizar un estudio de las personas actualmente consideradas disminuidas físicas y de los puestos que ocupan con el fin de abrir plazas para posibilitar las adaptaciones futuras que fueran precisas realizar.

6.4.1 La Jefatura de Personal, conjuntamente con el Comité de Fabrica, previo los informes médicos correspondientes, adaptará el acoplamiento necesario para los puestos de trabajo compatibles mediante solicitud de cambio de puesto, formulada voluntariamente por el interesado.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

7.1 *Competencia del Comité de Seguridad e Higiene.*—Corresponde al Comité de Seguridad e Higiene de «Nervacero, Sociedad Anónima» encender en todo lo relativo a la prevención de accidentes, seguridad, higiene y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y proponiendo la adopción de todas aquellas medidas que la experiencia o la técnica aconsejen.

7.1.1 El Comité de Seguridad e Higiene informará mensualmente a Comité de Empresa de todos sus trabajos y gestiones y, a la vista de dicho informe, procederá, si lo estima conveniente el mencionado Comité de Empresa, a poner en práctica lo que, por mediación de derecho de intervención en el apartado de participación, corresponda.

7.2 *Salud laboral.*—Se establece que el Técnico de Seguridad y un miembro del Comité de Empresa asistan a las reuniones diarias de producción para tratar temas de su competencia.

CAPITULO VIII

Sistema de reclamaciones

8.1 Toda reclamación será expuesta inicialmente al inmediato superior, quien informará al Jefe del Departamento, los cuales, en el plazo de dos días laborales, decidirán lo que proceda e informarán al reclamante por escrito.

8.2 En el caso de que la resolución no fuera satisfactoria y, a la vista de los razonamientos aducidos, el reclamante insistiera en elevarla a la Dirección de Asuntos Sociales, ésta previas las gestiones oportunas según la materia de que se trate, notificará dentro del plazo de ocho días naturales la resolución adoptada. En el caso de no estar conforme con ésta, el reclamante podrá iniciar la tramitación ante los Organismo competentes.

8.3 Con el fin de hacer un seguimiento correcto de las reclamaciones, se facilitará al Comité de Empresa y al propio trabajador una copia de cada una de las reclamaciones.

CAPITULO IX

Régimen económico

9.1 *Tablas salariales.*-Los niveles salariales para el año 1988 vendrán determinados de acuerdo con las tablas salariales que se adjuntan en anexo I. En dicha tabla figura un incremento del 5,3 por 100 sobre la tabla salarial de diciembre de 1987, aplicables a todos los conceptos retributivos.

Revisión salarial.-Asimismo será de aplicación para 1988 la cláusula de revisión salarial prevista en el número 2 del artículo 5.º del Convenio Colectivo Provincial de Vizcaya para la Industria Siderometalúrgica.

9.1.1 Los conceptos de tóxico, penoso y peligroso se integran en el salario Convenio.

9.1.2 El plus de nocturno se percibirá sólo cuando se trabaje de noche, entre las veintidós y las seis horas.

9.1.3 En las tablas salariales correspondientes a 1988 vendrán incluidos los pluses de compensación por trabajar en domingos y festivos, en régimen de cuatro turnos (anexo I). El plus de dominical se abonará desde el sábado a las catorce horas.

9.2 *Gratificaciones extraordinarias.*-Se establece para 1988 dos pagas extraordinarias de mes (20 de julio/20 de diciembre) a razón del salario Convenio que figura en las tablas salariales, abonando además la antigüedad del operario y el 75 por 100 de la prima de producción correspondiente a cada grado. Para 1989, «Nervacero, Sociedad Anónima», se compromete a incluir en las pagas extraordinarias el 100 por 100 de la prima de producción.

9.3 *Antigüedad.*-Los valores de quinquenio para 1988 serán los que figuran en la tabla salarial.

9.4 *Horas extras.*-Se entenderán por horas estructurales las recogidas como tales en la Orden de 1 de marzo de 1983, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La determinación, en cada caso, se llevará de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal.

A este efecto y como trámite previo a la confección de los Boletines de Cotización, la Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas.

En todo caso, presentada la documentación, la Empresa entregará, junto con los Boletines de Cotización del mes correspondiente, una copia sellada por la Dirección Provincial de Trabajo de las horas extraordinarias realizadas.

9.4.1 El valor de las horas extraordinarias para el año 1988 vendrá fijado en las tablas salariales.

9.5 *Plus de absentismo.*-Los valores del plus de absentismo para el año 1988 vendrán determinados de acuerdo con el incremento salarial que figura en el anexo I. Las cantidades a percibir, en función del índice de absentismo, serán de índole personal y se reflejan en el siguiente cuadro.

Enero diciembre 1988	100 %		75 %		50 %		25 %	
	2848 P		2136 P		1424 P		712 P	
Centro	%	Días mes	%	Días mes	%	Días mes	%	Días mes
Fábrica	6	1,5	7	1,75	8	2	9	2,25
Administración	4	1	5	1,25	6	1,5	7	1,75

9.6 *Prima de producción.*-El sistema de prima de producción viene recogida en el anexo I. Queda pendiente de estudio y su posterior aplicación un sistema de prima de producción adecuado a la productividad que se someterá, para su aprobación y aplicación, a la decisión de la Comisión de Seguimiento del Convenio, una vez alcanzados los niveles óptimos de producción.

CAPITULO X

Participación de las Centrales Sindicales

La Empresa reconoce, en el seno de la misma, a las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con las competencias siguientes:

10.1 Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que, a tal efecto, coloque la Empresa en puntos próximos a los del Comité de Empresa.

Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de ésta, con una antelación de veinticuatro horas.

10.2 Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de la cotización de sus afiliados.

10.3 Las sanciones a los trabajadores por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales, se comunicarán con setenta y dos horas de antelación a su aplicación al Comité de Fábrica, al propio trabajador y a su Central Sindical.

10.4 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 dos meses después de cesar en el desempeño del mismo.

10.5 Las Centrales Sindicales podrán celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo en el local facilitado por la Empresa. De la realización de las mismas se dará cuenta al Director social con el mínimo de setenta y dos horas, salvo excepciones.

10.6 A instancias de la Central Sindical, y para asistir a congresos y cursos de formación o actos similares organizados, se concederán permisos no retribuidos a los miembros de cada Sección Sindical legalmente reconocida, sin que simultáneamente excedan de dos personas ni de cinco días al año cada una.

CAPITULO XI

Participación de las Secciones Sindicales

Independientemente de lo que establece la LOLS, la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de los Sindicatos que con presencia en el Comité de Empresa y plena capacidad de obrar y aquellos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa estarán representadas por un Delegado sindical que en el caso de que se acredite fehacientemente por el Sindicato al que pertenece que cuenta con una afiliación del 15 por 100 de la plantilla, tendrá derecho a dedicación permanente a su representación en la Empresa sin merma a su retribución normal.

La Sección Sindical tendrá las competencias siguientes:

11.1 Reconocimiento del o de los Delegados de la misma, que deberán ser necesariamente trabajadores de la plantilla de la Empresa, y preferentemente miembros del Comité de Empresa.

11.2 Tanto su revocación como su renovación y designación deberá ser notificada por escrito a la Dirección de la Empresa.

11.3 Las Secciones Sindicales que cuenten con una afiliación que exceda en 100 del porcentaje indicado (15 por 100) contarán con un segundo Delegado.

11.4 Cada Sección Sindical dispondrá de un despacho u oficina dentro de la Empresa, donde podrá recibir a sus afiliados sin interrumpir el proceso productivo y desarrollar su actividad sindical.

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

11.6 Los Delegados de las Secciones tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

11.7 Las Secciones Sindicales que cumplan con un 10 por 100 de afiliados tendrán derecho a cuatro horas retribuidas por afiliado, para celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo.

CAPITULO XII

Competencias del Comité de Empresa

Será competencia del Comité de Empresa el ser informado mensualmente sobre la situación de producción y venta en la Empresa, así como las perspectivas a corto, medio y largo plazo. Asimismo tendrá que recibir información de las posibles fusiones o modificaciones del estatus jurídico de la empresa. El Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe. Podrá también formular propuestas a la Dirección de la Empresa; las cuales deberán ser consideradas y discutidas conjuntamente.

12.1 El Comité de Empresa realizará las consultas que al efecto crea oportunas en los casos de modificación o introducción de nuevos métodos de racionalización del trabajo y todas aquellas medidas que afecten a su duración y condiciones.

12.2 De igual forma intervendrá con la Dirección de la Empresa para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, así como los contenidos del Convenio vigente, pactos existentes, etcétera.

12.3 Vigilará las condiciones de seguridad e higiene, ejerciendo al efecto cuantos requerimientos y acciones legales procedan.

12.4 Por todo ello, el Comité de Empresa 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 Empresa.
- Expediente de crisis.

- d) En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.
- e) De los planes de seguridad e higiene.
- f) En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.
- g) En los casos de regulación de empleo, rotatividad de regulación y reducción de jornada, en que el Comité deberá ser puntualmente informado y las características discutidas conjuntamente entre Comité de Empresa y Empresa.
- h) Asimismo tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de los trabajadores utilizados por la Empresa y de los criterios de ingreso del personal.
- i) Dispondrá de igual información que la facilitada a los accionistas de la Sociedad, en general, sobre Memorias, Balances, Cuenta de Resultados, etcétera.
- j) Participará con la Dirección en la administración de los fondos sociales, en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

12.5 El Comité será informado mensualmente por la Dirección de:

1. De la aplicación de los sistemas de participación en la producción y de sus resultados, y colaborará con ella en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
2. De la evolución del absentismo y sus causas.
3. De la evolución de los índices de accidentes.
4. Del movimiento de ingresos y ceses del personal.
5. Del movimiento de ascensos y descensos en la plantilla de personal en función de su categoría profesional.
6. Del número de horas extraordinarias y sus causas.
7. Del movimiento de contrataciones en los Centros de trabajo y del coste mensual de las mismas.
8. De la evolución de la producción y previsiones.
9. De la evolución de las ventas y previsiones.
10. De la evolución del sector siderúrgico.
11. De la evolución probable del empleo.
12. De los programas de formación.

CAPITULO XIII

Derechos y garantías del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá a su disposición, para el ejercicio de sus funciones, un despacho u oficina en la fábrica de Ballonti, en la que podrá recibir a los trabajadores dentro y fuera de las horas de trabajo.

13.1 Para las reuniones periódicas del Pleno del Comité, la Empresa facilitará, a tal fin, un local habilitado en la fábrica de Ballonti.

13.2 La Empresa instalará tableros de anuncios para el Comité en lugares de fácil acceso y previamente convenidos entre ambas partes, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas y entregando copia a la Empresa con veinticuatro horas de antelación, en los casos de temas que afecten a la misma. Por parte de la Empresa se facilitarán los medios para su difusión, tales como copias, etcétera.

13.3 El Comité de Empresa podrá convocar asambleas dentro de las horas de trabajo, a razón de una por mes, siendo las mismas acumulables, con un máximo de ocho horas anuales. Se realizarán en local facilitado por la Empresa y su tiempo será abonable, dándose cuenta de su convocatoria al Director social con setenta y dos horas de antelación, salvo excepciones, procurándose evitar aquellas asambleas que no sean totalmente imprescindibles.

13.4 Cuando las asambleas tengan carácter de excepcional, la Empresa facilitará el adecuado local, con servicio de megafonía incluido.

13.5 Para el ejercicio de su representación se creará una Secretaría permanente, la cual estará formada por el Secretario y dos representantes del Comité de Empresa, que atenderán los Centros de trabajo de la Empresa.

13.6 Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

13.7 El Consejo de Administración de «Nervacero» contará entre sus miembros con un representante de los trabajadores, elegido por el Comité de Empresa entre sus miembros, que tendrá voz pero no derecho a voto.

ANEXO 1

1988 = 5,3 por 100 sobre tablas 1987

Grados		Salario Convenio	Prima		Nocturno	Valor quinquenio	Plus cuarto turno		Plus absentismo	Valor hora extra	
Taller	Admón.		1.799 H.	1.730 H.			Domingo	Festivo			
3	1	16-24 1	100.063	18.011	11.470	333	1.969	3.335	6.670	2.848	1.056
4	2	17-25 2	102.034	18.366	11.696	333	1.969	3.401	6.802	2.848	1.078
5	3		104.060	18.731		333	1.969	3.469	6.938	2.848	1.099
6	4		106.206	19.117		333	1.969	3.540	7.080	2.848	1.121
7	5	18-26 5	108.500	19.530	12.437	333	1.969	3.617	7.234	2.848	1.147
8	6		110.986	19.977		333	1.969	3.700	7.400	2.848	1.172
9	7		113.824	20.488		333	1.969	3.794	7.588	2.848	1.203
10	8	19-27 4	116.723	21.010	13.380	333	1.969	3.891	7.782	2.848	1.233
11	9		119.857	21.574		333	1.969	3.995	7.990	2.848	1.266
12	10	20-28 5	123.025	22.145	14.102	333	3.000	4.101	8.202	2.848	1.299
13	11	21-29 6	126.366	22.746	14.485	333	3.000	4.212	8.424	2.848	1.335
14	12	22-30 7	130.665	23.520	14.978	333	3.000	4.356	8.712	2.848	1.380
15	13	23-31 8	135.334	24.360	15.513	333	3.000	4.511	9.022	2.848	1.429
1	14		65.022	15.401			1.969			2.848	

Al personal de jornada partida se le abonará el importe de los 4 viajes que tenga que realizar, a fin de efectuar su jornada de trabajo.

