

19097 RESOLUCION de 17 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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, 17 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Laminaciones de Lesaca, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LAMINACIONES DE LESACA, SOCIEDAD ANONIMA»

Al objeto de progresar en el clima de diálogo y entendimiento que ha imperado en las relaciones laborales en A.H.V., es intención de los firmantes mejorar en la línea de comunicación y de utilización exhaustiva de los sistemas y mecanismos de diálogo establecidos, objetivo que ambas partes consideran fundamental para la consolidación de la Empresa.

- CAPITULO I -

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. 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.

Art. 2. 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. 3. Ambito temporal.— El presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de Enero de 1989 hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

Art. 4. Salarios año 1.989.— Las retribuciones se incrementarán para este año, en su conjunto y respecto a 1.988, en el 5 %.

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 1.989.

El incremento se ha efectuado sobre la Tabla Salarial definitiva de 1.988, que fue actualizada en función del resultado del I.P.C. Real de dicho año.

Art. 5. Salarios año 1.990.— Para este año la Tabla Salarial se incrementará en el 5 %. Asimismo, y en las mismas condiciones establecidas en los conceptos retributivos para 1.989, se efectuará un trasvase de Prima a Sueldo, de forma que este se incrementa en la misma diferencia porcentual que lo ha hecho en 1.989, respecto al porcentaje de incremento general de los Salarios en el inicio del año.

Art. 6. Clausula 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 siguientes, si existieran:

AÑO 1.989: Diferencia entre el incremento efectuado (5%) y el I.P.C. Real más un punto porcentual.

AÑO 1.990: Diferencia entre el incremento efectuado (5%) y el I.P.C. Real más el resultado de la siguiente escala porcentual:

- Para I.P.C. reales < 4%: I.P.C. real + 2%.
- Para I.P.C. reales comprendidos entre 4% y 4,5%, por cada décima que el I.P.C. real supere el 4% se reducirá también en una décima el sumando 2%.
- Para I.P.C. reales > 4,5%: I.P.C. real + 1,5%.

Las diferencias que resulten de estas revisiones, si hubiera lugar a ellas, serán incluidas en la Tabla Salarial que servirá como base para el establecimiento de las retribuciones del año siguiente, aplicándose en el mismo porcentaje resultante a todos los conceptos salariales.

Art. 7. Compensaciones y absecciones.— Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, por lo cual cualesquiera de ellas carecerán de valor si no son aplicadas en su totalidad.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, Convenio Sindical, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8. 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. 9. 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. 32 del presente Convenio.

En esta Comisión también serán tratadas las posibles peticiones de aquellos departamentos que quieran acogerse al sistema de trabajo de "quinto 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 11.- Aportación del personal y 19.- Horario de trabajo (último párrafo) del presente Convenio.

Art. 10. 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. 11. Aportación del personal.— Se concreta fundamentalmente en la aceptación de la posibilidad de reajustar 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.

Art. 12. Normativa vigente.—A los efectos previstos en la Disposición Transitoria de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 17 de Febrero de 1988 por la que se derogaba, entre otras, la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, seguirán vigentes las normas que, no oponiéndose a este Convenio, prevén el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 13. Adecuación de los Recursos Humanos.—Las partes firmantes conscientes de la realidad del mercado siderúrgico ante la que es necesario ser competitivo como única alternativa de supervivencia, acuerdan que:

La reducción de los costes debe ser un objetivo permanente de la Empresa y, dentro de estos, la adecuación de los Recursos Humanos a niveles competitivos llevará a Sindicatos y Dirección al análisis y búsqueda de la dimensión óptima de las plantillas. Por ello, durante el último semestre de 1989, la Dirección presentará a los Sindicatos su plan de empleo a medio plazo, en función de los condicionantes de mercado y de utilización posible de capacidades previstas en aquel momento.

Este plan de empleo será analizado conjuntamente por las partes, que determinarán las medidas a tomar con respecto al mismo, en función de los datos resultantes.

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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

SECCIÓN 1a

VALORACION O CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 14. 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. 15. Ambito de aplicación.— La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de LAMINACIONES DE LESACA, S.A.

Art. 16. Proceso de calificación de puestos.—

16.1. **Análisis.**— La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.

Serán los analistas de tareas o técnicos de calificaciones quienes, a través de las guías-análisis aportadas por Bedaux Española, S.A., lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando este reflejado en las hojas de calificación.

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

CUALIDADES FISICAS	Musculo y esqueleto	Potencia Destreza Resis. muscular
	Sentidos y nervios	Aprec. sensorial Reflejos Tenc. nerviosa Vértigo
CUALIDADES INTELCTUAL Y CULTURALES	Instrucción	Cultura general Idiomas extrañ.
	Del espíritu	Claridad espí. Memoria Imaginación
	Asociadas	Relac. sociales Dotes artís. Sentido psicol.

CUALIDADES PROFESIONALES	Conocimiento teórico profesional. Aprendizaje práctico	
	Estrictamente individuales	Perseverancia Espíritu de iniciativa Disciplina
CUALIDADES MORALES	En relación a otros	Espíritu de equipo Autoridad
	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 Delimitación y proyecto Mando Civil Pérdidas comerciales
CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS PROFESIONALES	Ambiente	Penoso Enfermedades Accidente

16.3. **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.).

16.4. **Valoración definitiva.**— Terminada la valoración provisional de cada Puesto de trabajo por los Comités de Calificación, se procede al ajuste horizontal de los puestos, convenientemente agrupados, para conseguir el afinado final de las distintas calificaciones obtenidas.

Los resultados obtenidos en este ajuste horizontal convierten en definitiva la valoración de puestos efectuada, que sólo puede modificarse en lo sucesivo cuando varíe el contenido de las tareas o condiciones del puesto, de forma tal que haga necesaria una nueva calificación del mismo.

Art. 17. Escalones de Calificación.—

17.1. 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 150 471,05

Escalones	Puntos
0	150,0
1	159,1
2	167,7
3	175,8
4	183,9
5	192,7
6	201,5
7	210,6
8	219,7
9	228,7
10	237,5
11	246,2
12	257,5
13	270,4
14	284,0
15	298,3
16	313,3
17	329,0
18	345,5
19	362,8
20	381,0
21	400,1

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.

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

SECCION 2a

REGIMEN DE TRABAJO

Art.18. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio (Años 1.989 y 1.990) continuará siendo de 38 horas semanales de promedio, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

La jornada laboral es uno de los elementos que incide en el coste. Por ello, se considera imprescindible concluir el Plan Laboral al 31-12-90 y consolidar la situación de la Empresa antes de efectuar cualquier reducción de jornada.

Con esta perspectiva, en el último trimestre de 1.990 se deberá analizar la evolución que hayan experimentado los costes y resultados de la Empresa, así como la situación relativa de A.H.V. en el contexto de la Siderurgia Europea.

Asimismo, en el referido trimestre, las partes firmantes establecerán la aplicación de la jornada de 37,5 horas semanales de promedio a partir del 1-1-91 y, consecuentemente, la reducción de la jornada semanal promedio en media hora.

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

Art.19. Horario de trabajo. El horario del personal será en 1.989 como sigue:

1.- Trabajo en turno de día.

- 1.1. Centros de Lesaca, Arratambi, Zalain y Legasa:
 - De lunes a jueves..... 8,15 a 16,30 h. (35' de comida)
 - Viernes 8,15 a 15,30 h. (35' de comida)
 - Sábados libres
 - 24 de Diciembre (Nochebuena)...1/2 día festivo
 - 31 de Diciembre (Nochevieja)...1/2 día festivo
 - Siete días de descanso compensatorio que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.

El personal de limpieza y conedores no queda incluido en estos horarios.

1.2. Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial:

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

2.- Trabajo en tres turnos:

- Primer turno:
 - De lunes a viernes 8,00 a 14,00 h.
 - Sábados libres
 - Segundo turno:
 - De lunes a viernes14,00 a 22,00 h.
 - Sábados libres
 - Tercer turno:
 - De lunes a viernes22,00 a 8,00 h.
 - Sábados libres
 - Fiestas comunes a los tres turnos:
 - 24 de Diciembre (Nochebuena)...1/2 día festivo
 - 31 de Diciembre (Nochevieja)...1/2 día festivo
- Doce días de descanso compensatorio que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.
- Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3.- Trabajo en dos turnos:

- Primer turno:
 - De lunes a viernes 8,00 a 14,00 h.
 - Sábados libres
 - Segundo turno:
 - De lunes a viernes14,00 a 22,00 h.
 - Sábados libres
 - Fiestas comunes a los dos turnos:
 - 24 de Diciembre (Nochebuena)...1/2 día festivo
 - 31 de Diciembre (Nochevieja)...1/2 día festivo
- Doce días de descanso compensatorio que se definirán de forma similar a la establecida para el disfrute de vacaciones.
- Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

4.- 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, Desengrase, Hornos de Recucido y Electrodeposición de la Planta 600.
- Tubo Calibrado de la División Tubos.
- Servicios de Mantenimiento, Transporte interior 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 38 horas semanales de trabajo, que equivale a 24 días laborables, tendrán carácter de descansos compensatorios (fiestas) y el modo de disfrutarlos se registrá 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 le corresponde ser el primero en la elección del período de descansos compensatorios, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

5.- Observación General.- Los Descansos Compensatorios serán retribuidos con el escalón medio ponderado de los doce últimos meses, aplicándole al Sueldo, Antigüedad y Prima del momento, teniendo en cuenta los tiempos trabajados en puestos de escalón superior.

Al estar calculado el valor hora prima en base al calendario de corretornos, el valor hora prima para el personal con otros regímenes de trabajo, se multiplicará por los coeficientes siguientes:

- personal a turno de día 1,1156
- personal a 1,2 y 3 turnos 1,09233

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

Art. 20.- Vacaciones. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, siendo su disfrute continuado, pudiendo disfrutarse 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 20 días laborables en régimen de corretornos.

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

Al personal que disfrute sus vacaciones desde el 15 de Enero hasta el 15 de Junio se le abonará un premio de 21.711,- pts. por la totalidad de las vacaciones o la parte proporcional según días disfrutados en este período.

Art. 21. Permisos retribuidos. Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador..... 17 días naturales.
2. 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 conyuge).
3. Por defunción del conyuge..... 7 días naturales.
4. Por enfermedad no grave del conyuge con ingreso en clínica (excluido el parto)..... 2 días naturales.
5. Por enfermedad grave, acreditada, de padres, hijos, nietos, hermanos, conyuge, abuelos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos 2 días naturales.
6. Por defunción de padres, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos 1 día natural.

7. Por defunción de abuelos y abuelas políticos 2 días naturales.
8. Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales..... 1 día natural.
9. Por matrimonio de hermanos, parientes, nietos, hijos, primos carnales y hermanos políticos 1 día natural.
10. Por traslado del domicilio habitual..... 1 día natural.
11. 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 correspondía 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. 22. Excedencia voluntaria. El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia en las condiciones siguientes, debiendo optar obligatoriamente entre:

a) Con reserva de puesto en la Empresa.

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 está 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 fue concedida.

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

b) Con derecho a reingreso cuando haya vacantes de igual o similar categoría.

Quienes tengan una antigüedad de 1 año y sin las limitaciones ni otras 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 solo 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 supere a las condiciones de la función a desempeñar.

La reincorporación deberá ser solicitada por un mes de antelación a la fecha de la finalización de la enfermedad.

En casos casos la presencia se define en el artículo 4º de la Ley de Inhabilitación y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar a que implique competencia sin autorización de la Dirección.

Art. 20. Locales, instalaciones y medios de transporte. Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

Estos valores se han obtenido teniendo en cuenta el porcentaje de desarrollo de la actividad económica y la actividad profesional.

Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

- Decadado y Cicadas Iniciales con Diferencia Plana
- Laminación y Desengrase con Diferencia Plana
- Hornos 600 Div. Plana
- Recado 600 Div. Plana
- Electrodosición Div. Plana
- Decapado 5, Citalal 4 y A.R.C. Div. Plana
- Laminación 1.250 Div. Plana
- Hornos 1.250 Div. Plana
- Galvanizado Div. Plana
- Recado 1.250 Div. Plana
- Mantenimiento Mecánico Div. Plana
- Mantenimiento Eléctrico Div. Plana
- Servicios Auxiliares Div. Plana
- Laboratorio y Casa Calidad Div. Plana
- Planificación Div. Plana
- Guardas y Porteros Div. Plana
- Producción Fase II Div. Tubos
- Producción Fase I Div. Tubos
- Calibrado Div. Tubos
- Control de Calidad Div. Tubos
- Mantenimiento Mecánico Div. Tubos
- Mantenimiento Eléctrico Div. Tubos
- Guardas y Porteros Div. Tubos
- Producción Div. Pintado
- Mantenimiento Div. Pintado
- Guardas Div. Pintado
- Dificultad Central
- Servicio de Transportes

Art. 21. Retenciones.

Para los casos de situaciones anormales de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa, se determinan en el Anexo-VII el número de personas tituladas de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados con carácter permanente.

Art. 22. Empleados.

En las situaciones anormales de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa, se determinan en el Anexo-VII el número de personas tituladas de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados con carácter temporal.

Art. 23. Designación.

Las personas que sean elegidas para los puestos de trabajo designados por la Dirección de la Empresa.

Art. 24. Clasificación.

En el caso de las personas que no sean elegidas para los puestos de trabajo designados por la Dirección de la Empresa, se procederá a la clasificación de las personas que no sean elegidas para los puestos de trabajo designados por la Dirección de la Empresa.

Art. 25. Reserva de los días de vacaciones. Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

Las personas afectadas por los valores establecidos en el artículo 11:

COMPROMISO SOCIAL

Art. 26. Compromiso social. La Empresa se compromete a seguir manteniendo en vigor el 100% de la base de cotización del trabajador desde el primer día de baja.

Art. 27. Accidente laboral. La Empresa se compromete a seguir manteniendo el 100% de la base de cotización del trabajador desde el primer día de baja.

Art. 28. Caso de pérdida de capacidad física por accidente. Cuando en virtud de una incapacidad permanente total para su profesión habitual perciba pensión vitalicia o cuantía equivalente a la misma, se le asignará un puesto acorde a sus aptitudes y será retribuido con el grado más prima del puesto que ocupa, además de percibir la citada pensión.

Art. 29. Pensión complementaria por incapacidad permanente total por accidente laboral. El trabajador que cause en la Empresa por haberse reconocido una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, percida a cargo de la Empresa una pensión complementaria sobre la renta y pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, que complete la renta de la declaración legal de invalidez si estuviese percibiendo la pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, con el fin de que sumadas ambas, perciba una cantidad igual a la misma y figura correspondiente, en la jornada ordinaria, a los doce meses anteriores a reconocimiento de su incapacidad por resolución o sentencia, de acuerdo con los conceptos siguientes:

- Sueldo, prima y antigüedad se le considerará como si hubiera 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 correspondiera a los doce meses anteriores a la fecha de la resolución o sentencia.

Art. 30. Pensión complementaria por incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo. El trabajador que cause en la Empresa por haberse reconocido una incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, percida a cargo de la Empresa una pensión complementaria sobre la renta y pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, con el fin de que sumadas ambas, perciba una cantidad igual a la misma y figura correspondiente, en la jornada ordinaria, a los doce meses anteriores a reconocimiento de su incapacidad por resolución o sentencia, de acuerdo con los conceptos siguientes:

- Sueldo, prima y antigüedad se le considerará como si hubiera 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 correspondiera a los doce meses anteriores a la fecha de la resolución o sentencia.

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

Art. 12. Caso de pérdida de capacidad física por enfermedad. En los casos en que se produce 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 ascenderle 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. 13. 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 estos, en R.M.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. 14. 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 estos en R.M.V.

Art. 15. Prestaciones a viudas de trabajadores (indemnización o subsidio 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 prioridad:

- Viuda, que conviva con el causante y, si no conviviera, debe esperarse a que la Mutualidad determine si tiene o no derecho a la pensión de viudedad.
- Hijos legítimos, naturales o reconocidos, menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo. Deberán presentar el oportuno Carnet de Pensionista por orfanidad, de la Mutualidad.
- Padres, se agenerarios 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 previas 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. 16. 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. 17. Seguro individual de accidentes.

- Objeto:** Sobre el pago de un capital a satisfacer a los beneficiarios del personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.
- Causantes:** Todo el personal en activo, teniendo esta consideración el personal de la plantilla de la Empresa que esté cumpliendo el servicio militar.
- Beneficiarios:** La designación de los beneficiarios será de exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de 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 0,9087.

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.

i) **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. 18. Cursos. 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 cursos, 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 clases nocturnas, la Empresa facilitará un horario compatible con sus obligaciones.

Art. 19. Promoción y cobertura de puestos. Los ascensos del personal afectado por el presente Convenio estarán condicionados a la capacidad para el desarrollo de las tareas a realizar, tanto por las aptitudes físicas o psíquicas, como por estar en posesión de los conocimientos que se requieran.

No se llevarán a cabo ascensos de personal mientras haya trabajadores que, reuniendo las condiciones de calificación requeridas, estén descolocados y puedan ser acopiados 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: Jefe de Asuntos Sociales.
- Vocales: Jefe de Relac. Laborales 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 Dpto. en cuestión y de igual o superior escalón que el del puesto a cubrir.

Art. 40.- Fondos Sociales.-

40.1. Bajas.-

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

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

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 Jefatura 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 viudado o hijo de trabajador fallecido.
- Tener hijos con educación especial.

En igualdad de condiciones, tendrán prioridad los trabajadores de interior renta per cápita.

d) **Fondo para esta atención:** La Dirección de la Empresa concederá una cantidad anual de 8.222.940,- pts., para subvención de esta atención social.

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

40.2 Préstamos.- La Empresa dotará de un fondo máximo de 16.740.259 pts. en concepto de préstamo al personal para la adquisición o arrendo 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 arrendo 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 distribuciones mensuales de forma que el plazo de amortización sea el mismo.

Las solicitudes serán presentadas a la Jefatura 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 préstamo", 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.

40.3. Polígono de Viviendas J.L. Várez.- Objeto: La Empresa, propietaria del bloque de viviendas conocido como Polígono J.L. Várez, pone

a disposición de los trabajadores de su plantilla el uso y disfrute de las mismas, mediante contrato de arrendamiento que tendrá siempre carácter de acceso 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 estas y sus dependientes cuando las circunstancias así lo requieran.

Beneficiarios: Se consideren requisitos necesarios para obtener 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 decoreamente.

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) Condiciones de su actual alojamiento.
- c) Antigüedad en la Empresa.

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

Adjudicación: Será la Comisión de Fondos Sociales quien se encargue de la adjudicación en alquiler de las viviendas del Polígono de J.L. Várez actualmente disponibles y las que vayan quedando disponibles en el futuro, el 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.

40.4. Euzkara.-

- 1.- Los avisos al personal que se coloquen en los tabloneros de anuncios, se redactarán en castellano y su traducción en euzkara.
- 2.- El articulado del Convenio se redactará y firmará en castellano y se hará una traducción en euzkara.
- 3.- El personal que desee estudiar euzkara, lo podrá hacer fuera de horas de trabajo matriculándose en cualquier Gau-Eskola u 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 1.989-90 de 1.562.070,- 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.

40.5. Residencias de verano. La Empresa concede a 14 trabajadores acompañados de esposa e hijos menores de 18 años una estancia de 15 días en periodo 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.

40.6. Comité de Fondos Sociales. Estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente : Jefe de Asuntos Sociales
 - Secretario : Jefe de Nóminas y S.Sociales
 - Vocales : 4 Vocales representantes de los trabajadores.
- Asistente Social.

40.7. Seguro de vida. La Empresa abona 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.R.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 adquiere 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.

40.8. Constancia en el trabajo. Al personal en activo en 1 de Enero de 1989 que cumpla 25 años de servicio durante el año, le será de abono la cantidad de 25.000,- pts. y a quienes cumplan 28, 35 y 40 años de servicio, se les abonarán 89.000,- pts.

Para el año 1990, los valores serán de 26.150,- y 95.675,- pts. respectivamente. En este año pasan de 28 a 35 los años de servicio necesarios para percibir el segundo de los premios de Constancia en el Trabajo.

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

A D A P T A C I O N E S SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 41. Seguridad e Higiene.-

41.1. 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: cursos de formación sobre aspectos de la Seguridad, calendarios de inspecciones, nombramiento de grupos de trabajo para el estudio de temas concretos, elaboración de los Planos de Seguridad, etc.

41.2. Composición del Comité Central de Seguridad.-

El Comité Central de Seguridad estará compuesto por:

- Presidente Director Fca. de Lesaca.
- Vicepresidente .. Jefe de Asuntos Sociales.
- 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 uno de ellos

Cada miembro de este Comité nombrará su sustituto en caso de ausencia 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.

41.3. 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..... Jefe de Relaciones Laborales del área correspondiente.
- 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 quedarán 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.

41.4. 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 aquéllos, podrán disponer de las tres horas anteriores a la celebración del Comité, a fin de preparar la reunión.

41.5. Información.-

La información se transmitirá normalmente a través de los Comités de Seguridad y en casos excepcionales a través del Jefe de Asuntos Sociales.

Se facilitará oportunamente toda información necesaria para la mejor gestión de la Seguridad.

41.6. Inspecciones de Seguridad.-

Los representantes de los trabajadores podrán participar en las inspecciones de Seguridad, pudiendo promover asimismo la realización de aquellas que consideren necesarias.

41.7. 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 análisis y análisis médicos específicos a los operarios de aquellos puestos de trabajo determinadas cuyas características especiales así lo requieran.

Art. 42. Contaminación. La Empresa continuará con la política iniciada desde que se hizo cargo de su Dirección su actual propietario, ALTOS HORROS DE VIZCAYA, S.A., y para ello se compromete a seguir dotando de medios adecuados para alcanzar al menos los niveles mínimos legales de contaminación en todos y cada una de sus instalaciones, al objeto de mantener e incluso mejorar las condiciones ecológicas de la Regata del Bidasoa, de forma que las instalaciones industriales que existen o que en el futuro se construyan, no alteren el equilibrio ecológico de la misma.

Periodicamente, 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.

CAPÍTULO V

TRANSPORTES

Art. 43 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. 44 Incentivos.

44.1. 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 de carga transportada y de las anomalías funcionales en la carga y descarga, se garantizará que las percepciones por el concepto de prima o complemento no serán inferiores al 75 % de la prima media de fábrica. Las horas extraordinarias se remunerarán independientemente.

44.2. 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.

44.3. 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 varien las circunstancias consideradas.

44.4. 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. 45 Rotación de Servicios. Los servicios cuya normal realización no requieran un puesto de trabajo específico, serán cubiertos rotativamente, siempre y cuando el vehículo sea el adecuado para el servicio a realizar.

Art. 46 Variantes. Las variantes 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.

COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Art. 47. Ámbito de Aplicación. Los Arts. 43, 44, 45, 46 y 47 se aplicarán en los Centros de Trabajo de Lesaca, Zaldain y Lega 54.

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

Art. 48. Central y Secciones Sindicales. La Empresa reconoce en el seno de la misma a las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con las competencias siguientes:

a) Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colbque 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) Hacer valer 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 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 (sala superior Oficinas Planta 500), previa petición expresa por parte de las mismas a la Jefatura de Asuntos Sociales.

f) Asistencias 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 diez días al año cada una.

Art. 49. 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. 50. Del Comité de Empresa. Competencias. Además de las competencias establecidas al respecto en el E.T., el Comité de Empresa:

a) Será informado por la Dirección y emitirá informe, con carácter previo a su ejecución, en los casos siguientes:

- En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.

- En la aplicación de las 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 Planos 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) Participará con la Dirección en la administración de los fondos sociales (prestamos, becas, etc.) en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

d) El Comité será informado por la Dirección:

Mensualmente:

- De la aplicación de los sistemas de primas y sus resultados.
- De la evolución del absentismo y sus causas.
- De la evolución de los índices de accidentes.
- Del movimiento de ingresos y cese de personal.
- Del número de horas extraordinarias y sus causas.

Trimestralmente:

- De los programas de formación.

Art. 51. Comité de Empresa, Derechos y Garantías.

Además de lo establecido al respecto en el E.T., 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 por la Dirección el local adecuado, siendo éste el único lugar, para la realización de tales actos.

- Todos los Miembros del Comité dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación. No se contabilizarán a estos efectos las horas que excedan de dicho límite con motivo de participar en comisiones de trabajo convocadas por la Empresa.

Se establecerá un fondo equivalente a dichas 40 horas mensuales por cada representante, excluidas las del Secretario. Dicho fondo se distribuirá entre las distintas candidaturas participantes en el Comité de Empresa en proporción al número de representantes de cada una y será administrado por las mismas, sin más intervención de la empresa ni excepción de abono, que la de notificar cada candidatura a la Jefatura de Asuntos Sociales las personas que disponen de ellas, para su sustitución, justificación de ausencias y percepción de haberes.

- 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 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.

- Por parte del Comité de Empresa, existe el compromiso de cumplir rigurosamente y contribuir a que se cumpla, este acuerdo, con objeto de mantener el orden, limpieza, y estética en los Centros de Trabajo.

- Los miembros del Comité de Empresa tendrán facilidades para desplazarse a los diferentes departamentos de la Fábrica cuando sean comisionados para ello y observen en cada caso los trámites de notificación a la Jefatura 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. 52. De la Acción Sindical. - Además de lo establecido en este sentido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la acción sindical en la Empresa se regulará del modo siguiente:

- Los avisos y anuncios que se coliquen en las Secciones Sindicales y que afecten a temas relacionados con la Empresa, deberán ser puestos en conocimiento de ésta con una antelación de 24 horas.

- Las Secciones Sindicales podrán celebrar asambleas fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la empresa previa petición expresa a la Dirección.

- En lo que se refiere a número de Delegados Sindicales, además de los concedidos por la L.O.L.S., las Secciones Sindicales, en el ámbito de este Convenio, por ser el número de trabajadores superior a 1.500, que acrediten fehacientemente una afiliación superior al 10 % de la plantilla dispondrán de un delegado más, con derecho a dedicación de 40 horas mensuales a su representación en la Empresa, sin merma de su retribución normal.

Art. 53. Centro de Trabajo de Madrid. - La representación del personal del Centro de Trabajo de Madrid así como los Delegados de Personal de la 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. 51, párrafo 4.

- CAPITULO VII -

REGIMEN ECONOMICO E INCIDENCIA ECONOMICA DEL CONVENIO

Art. 54. Retribución del personal. - Los diferentes conceptos de retribución, que en cómputo medio total anual representan un incremento del 5 % sobre las tablas salariales de 31-12-88, se expresan en los Anexos siguientes:

- Anexo-I Salarios 1.989
- Anexos-II/I y II/II. Tabla de primas
- Anexo-III Plus de 1, 2 y 3 turnos, plus nocturno, corraturnos y horas extraordinarias.
- Anexo-IV Antigüedad.

ANEXO - I

SALARIOS 1.989

(Valores en Pesetas)

ESCALON	SALARIO DE CALIFICACION			PRIMA 90 % RDIO.		TOTAL 1.989
	Valor hora	Sueldo mes	Anual con 3 pagas de 30 días	Valor hora	Total anual con (2.148,4 h.)	
0 BRABD						CON 90 % DE RENDIMIENTO
6	418,75	72.774	1.091.610	108,46	233.015	1.324.625
7	431,28	74.950	1.124.250	111,70	239.976	1.364.226
8	444,42	77.234	1.158.510	115,10	247.281	1.405.791
9	458,31	79.648	1.194.720	118,70	255.015	1.449.735
10	472,82	82.169	1.232.535	122,46	263.093	1.495.628
11	488,04	84.819	1.272.285	126,41	271.579	1.543.864
12	504,06	87.599	1.313.985	130,55	280.474	1.594.459
13	520,93	90.530	1.357.950	134,92	289.862	1.647.812
14	538,65	93.611	1.404.165	139,51	299.723	1.703.888
15	557,25	96.842	1.452.630	144,33	310.079	1.762.709
16	576,71	100.225	1.503.375	149,37	320.907	1.824.282
17	597,18	103.782	1.556.730	154,67	332.293	1.889.023
18	618,63	107.509	1.612.835	160,22	344.217	1.956.852
19	641,19	111.431	1.671.665	166,07	356.785	2.028.250

ANEXO - II/I

TABLA DE PRIMAS

(Valores en pesetas según % de rendimiento)

Rdto. Esc.	75 %	76 %	77 %	78 %	79 %	80 %	81 %	82 %	83 %	84 %	85 %	86 %	87 %	88 %	89 %	90 %	91 %	92 %
6	28,09	33,45	38,81	44,16	49,52	54,88	60,24	65,59	70,95	76,31	81,67	87,03	92,38	97,74	103,10	108,46	113,82	119,17
7	28,93	34,45	39,97	45,48	51,00	56,52	62,04	67,56	73,07	78,59	84,11	89,63	95,15	100,66	106,18	111,70	117,22	122,74
8	29,81	35,50	41,18	46,87	52,56	58,24	63,93	69,61	75,30	80,99	86,67	92,36	98,05	103,73	109,42	115,10	120,79	126,48
9	30,74	36,61	42,47	48,33	54,20	60,06	65,93	71,79	77,65	83,52	89,38	95,25	101,11	106,97	112,84	118,70	124,57	130,43
10	31,72	37,77	43,81	49,86	55,91	61,96	68,01	74,06	80,11	86,16	92,21	98,26	104,31	110,36	116,41	122,46	128,51	134,56
11	32,74	38,98	45,23	51,47	57,72	63,96	70,21	76,45	82,70	88,94	95,19	101,43	107,67	113,92	120,16	126,41	132,65	138,90
12	33,81	40,26	46,71	53,16	59,61	66,06	72,51	78,96	85,41	91,86	98,30	104,75	111,20	117,65	124,10	130,55	137,00	143,45
13	34,94	41,61	48,27	54,94	61,60	68,27	74,93	81,60	88,26	94,93	101,59	108,26	114,92	121,59	128,25	134,92	141,59	148,25
14	36,13	43,02	49,92	56,81	63,70	70,59	77,48	84,38	91,27	98,16	105,05	111,94	118,84	125,73	132,62	139,51	146,40	153,30
15	37,38	44,51	51,64	58,77	65,90	73,03	80,16	87,29	94,42	101,55	108,68	115,81	122,94	130,07	137,20	144,33	151,46	158,59
16	38,68	46,06	53,44	60,82	68,20	75,58	82,96	90,34	97,72	105,09	112,47	119,85	127,23	134,61	141,99	149,37	156,75	164,13
17	40,06	47,70	55,34	62,98	70,62	78,26	85,90	93,54	101,18	108,82	116,47	124,11	131,75	139,39	147,03	154,67	162,31	169,95
18	41,50	49,41	57,33	65,24	73,16	81,07	88,99	96,90	104,82	112,73	120,65	128,56	136,48	144,39	152,31	160,22	168,14	176,05
19	43,01	51,21	59,42	67,62	75,83	84,03	92,23	100,44	108,64	116,85	125,05	133,25	141,46	149,66	157,87	166,07	174,27	182,48

ANEXO II/II

TABLA DE PRIMAS

(Valores en pesetas según % de rendimiento)

Rdto. Esc.	93 %	94 %	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %	100 %	101 %	102 %	103 %	104 %	105 %	106 %	107 %	108 %	109 %	110 %
6	124,53	129,89	135,25	140,60	145,96	151,32	156,68	162,04	167,39	172,75	178,11	183,47	188,83	194,18	199,54	204,90	210,26	215,62
7	128,25	133,77	139,29	144,81	150,33	155,84	161,36	166,88	172,40	177,92	183,44	188,95	194,47	199,99	205,51	211,03	216,54	222,06
8	132,16	137,85	143,54	149,22	154,91	160,59	166,28	171,97	177,65	183,34	189,03	194,71	200,40	206,08	211,77	217,46	223,14	228,83
9	136,29	142,16	148,02	153,89	159,75	165,61	171,48	177,34	183,21	189,07	194,93	200,80	206,66	212,53	218,39	224,25	230,12	235,98
10	140,61	146,66	152,71	158,76	164,81	170,86	176,91	182,95	189,00	195,05	201,10	207,15	213,20	219,25	225,30	231,35	237,40	243,45
11	145,14	151,39	157,63	163,88	170,12	176,37	182,61	188,86	195,10	201,34	207,59	213,83	220,08	226,32	232,57	238,81	245,06	251,30
12	149,90	156,35	162,80	169,25	175,70	182,15	188,60	195,05	201,49	207,94	214,39	220,84	227,29	233,74	240,19	246,64	253,09	259,54
13	154,92	161,58	168,25	174,91	181,58	188,24	194,91	201,57	208,24	214,90	221,57	228,23	234,90	241,56	248,23	254,89	261,56	268,22
14	160,19	167,08	173,97	180,86	187,76	194,65	201,54	208,43	215,32	222,22	229,11	236,00	242,89	249,78	256,68	263,57	270,46	277,35
15	165,72	172,85	179,98	187,11	194,24	201,37	208,50	215,63	222,76	229,89	237,01	244,14	251,27	258,40	265,53	272,66	279,79	286,92
16	171,51	178,88	186,26	193,64	201,02	208,40	215,78	223,16	230,54	237,92	245,29	252,67	260,05	267,43	274,81	282,19	289,57	296,95
17	177,59	185,23	192,87	200,51	208,16	215,80	223,44	231,08	238,72	246,36	254,00	261,64	269,28	276,92	284,56	292,20	299,84	307,49
18	183,97	191,88	199,80	207,72	215,63	223,55	231,46	239,38	247,29	255,21	263,12	271,04	278,95	286,87	294,78	302,70	310,61	318,53
19	190,68	198,88	207,09	215,29	223,50	231,70	239,90	248,11	256,31	264,52	272,72	280,92	289,13	297,33	305,54	313,74	321,94	330,15

ANEXO - III

PLUS 1,2 Y 3 TURNOS - NOCTURNO - CORRETORNOS

HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores en pesetas)

ESCALON	PLUS 1,2 Y 3 TURNOS	PLUS NOCTURNO	PLUS CORRETORNOS		HORAS EXTRAORDINARIAS					
			Pesetas día	Total anual (84 d.)	TURNO DE DIA		1,2 Y 3 TURNOS		CORRETORNOS	
GRADO	Valor hora	Valor hora	de descanso		Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %
6	28,65	94,22	3.236,98	271.906	395	691	399	699	418	732
7	29,52	97,01	3.353,75	280.035	407	713	415	726	429	751
8	30,41	99,96	3.435,40	288.574	418	732	426	745	444	777
9	31,34	103,10	3.542,71	297.588	433	758	439	769	457	800
10	32,34	106,38	3.654,88	307.010	446	780	453	793	474	829
11	33,40	109,80	3.772,71	316.908	459	804	467	818	486	851
12	34,50	113,39	3.896,39	327.297	475	832	483	846	503	880
13	35,66	117,21	4.026,77	338.249	491	859	499	873	519	909
14	36,88	121,20	4.163,80	349.759	508	889	517	904	538	941
15	38,15	125,36	4.307,55	361.834	525	918	534	934	557	975
16	39,47	129,74	4.458,04	374.475	542	948	553	968	576	1.008
17	40,88	134,34	4.616,21	387.762	563	985	573	1.002	597	1.044
18	42,34	139,18	4.781,99	401.687	582	1.018	593	1.037	617	1.080
19	43,86	144,24	4.956,44	416.341	603	1.055	614	1.075	640	1.120

ANEXO - IV

ANTIGÜEDAD

(Valores en pesetas)

Esca-	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor
lón	año	año	año	año	año	año	año	año	año	año	año	año	año	año	año
	1 tr.	2 tr.	3 tr.	4 tr.	5 tr.	6 tr.	7 tr.	8 tr.	9 tr.	10 tr.	11 tr.	12 tr.	13 tr.	14 tr.	15 tr.
6	31.031	62.062	93.093	124.124	155.155	186.186	217.217	248.248	279.279	310.310	341.341	372.372	403.403	434.434	465.465
7	31.959	63.918	95.877	127.836	159.795	191.754	223.713	255.672	287.631	319.590	351.549	383.508	415.467	447.426	479.385
8	32.933	65.866	98.799	131.732	164.665	197.598	230.531	263.464	296.397	329.330	362.263	395.196	428.129	461.062	493.995
9	33.942	67.824	101.886	135.848	169.810	203.722	237.734	271.696	305.658	339.620	373.582	407.544	441.506	475.468	509.430
10	35.037	70.074	105.111	140.148	175.195	210.222	245.259	280.296	315.333	350.370	385.407	420.444	455.481	490.518	525.555
11	36.167	72.334	108.501	144.668	180.835	217.002	253.169	289.336	325.503	361.670	397.837	434.004	470.171	506.338	542.505
12	37.333	74.766	112.059	149.412	186.785	224.118	261.471	298.824	336.177	373.530	410.883	448.236	485.589	522.942	560.295
13	38.602	77.204	115.806	154.408	193.010	231.612	270.214	308.816	347.418	386.020	424.622	463.224	501.826	540.428	579.030
14	39.916	79.832	119.748	159.664	199.580	239.496	279.412	319.328	359.244	399.160	439.076	478.992	518.908	558.824	598.740
15	41.294	82.588	123.882	165.176	206.470	247.764	289.058	330.352	371.646	412.940	454.234	495.528	536.822	578.116	619.410
16	42.736	85.472	128.208	170.944	213.680	256.416	299.152	341.888	384.624	427.360	470.896	512.832	555.568	598.304	641.040
17	44.253	88.506	132.759	177.012	221.265	265.518	309.771	354.024	398.277	442.530	486.783	531.036	575.289	619.542	663.795
18	45.842	91.684	137.526	183.368	229.210	275.052	320.894	366.736	412.578	458.420	504.262	550.104	595.946	641.788	687.630
19	47.515	95.030	142.545	190.060	237.575	285.090	332.605	380.120	427.635	475.150	522.665	570.180	617.695	665.210	712.725

ANEXO - V

CALENDRIO COMPETITIVOS 1989

EXCEPCIONES

		L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D							
1988	DICIEMBRE	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
1989	ENERO	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
	FEBRERO	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
	MARZO	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
	ABRIL	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	JUNIO	26	27	28	29	30																							
	JULIO	24	25	26	27	28	29	30	31																				
	AGOSTO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
	SEPTIEMBRE	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30															
	OCTUBRE	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
	NOVIEMBRE	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
	DICIEMBRE	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							

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	1	1	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	
	B	3	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3
	C	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
	D	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1

ANEXO - VI

ALMACENES Y DELEGACIONES DE LA ORGANIZACION COMERCIAL	DE LUNES A VIERNES (*)	SABADOS	AJUSTE DE HORARIO
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de BADAJOZ.	8:30 a 13:00 h. y 15:30 a 18:25 h.		7 Compensatorios y 2 sustitutivos. Puento los días 6/2 y 7/12.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de BARCELONA.	8:30 a 13:05 h. y 15:15 a 18:00 h.		7 Compensatorios y 2 sustitutivos.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de BILBAO.	8:30 a 13:00 h. y 14:05 a 17:20 h.		7 Comp. 1 sust. Puento los días 26/5; 24/7; 14/8; 13/10 y 7/12. 12 viernes c/oper. fiesta por la tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de CORDOBA.	8:30 a 13:30 h. y 15:15 a 18:00 h.		7 Comp. 1 sust. 24/5 Fiesta por la tarde; 26/5 Fiesta Feria. Puento los días 14/8; 13/10; 23/10 y 7/12. 13 viernes c/op. fiesta por la tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de GIJÓN.	8:30 a 13:00 h. y 14:15 a 17:10 h.		7 Compensatorios y 1 sustitutivo. Puento los días 13/10 y 7/12.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de GRANADA.	8:30 a 13:30 h. y 15:15 a 18:00 h.		7 Compensatorios y 1 sustitutivo. Puento 26/5; 14/8; 13/10 y 7/12. Los viernes de 8:30 a 13:30 y 15:15 a 17:15 h.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de MADRID.	8:30 a 13:00 h. y 14:15 a 17:20 h.		7 Comp. y 1 sust. Puento 14/8; 13/10 y 7/12. 5 viernes c/op. fiesta por la tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de MURCIA.	8:30 a 13:30 h. y 15:30 a 18:00 h.		7 Compensatorios y 1 sustitutivo. Puento los días 27/3; 26/5 y 24/7.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de SEVILLA.	8:30 a 13:15 h. y 15:00 a 18:00 h.	LIBRES	7 Comp. y 1 sust. Oías 20; 21 y 22/3 y 11/4 Fiesta tarde. 12; 13 y 14/4 Fiesta. 14 viernes c/op. fiesta tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de TARRAGONA.	8:30 a 13:00 h. y 15:00 a 18:00 h.		7 Comp. y 3 sust. Del 5/5 al 29/12 los viernes de 8:30 a 13 y 15:00 a 17:00 h.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VALENCIA.	8:30 a 13:15 h. y 15:00 a 18:00 h.		7 Comp. y 1 sust. Puento los días 26/5; 14/8 y 7/12. 18 viernes c/op. fiesta por la tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VALLADOLID.	8:30 a 13:30 h. y 15:30 a 18:00 h.		7 Comp. y 2 sust. Puento los días 13/10 y 7/12. 18; 19; 20; 21 y 22/9 trabajar de 8:30 a 13:00 (Ferias.)
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VIGO.	8:30 a 13:00 h. y 14:20 a 17:25 h.		7 Comp. y 1 sust. Puento los días 13/10 y 7/12. 9 viernes c/operario fiesta por la tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VILLABONA.	8:30 a 13:00 h. y 14:15 a 17:30 h.		7 Comp. y 1 sust. Puento los días 26/5; 14/8; 13/10 y 7/12. 14 viernes c/oper. fiesta por la tarde.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de VITORIA.	8:30 a 13:00 h. y 15:00 a 18:00 h.		7 Comp. y 1 sust. Puento el 23/3. Los días 4; 7; 8 y 9/8 Fiesta.
Almacén y Delegación de la Org. Comercial de ZARAGOZA.	8:30 a 13:00 h. y 15:15 a 18:15 h.		7 Compensatorios y 1 sustitutivo. Puento los días 26/5; 24/7; 14/8 y 7/12.
Delegación de la Organización Comercial de SANTIAGO.	8:30 a 13:00 h. y 14:30 a 17:20 h.		7 Compensatorios y 1 sustitutivo.

ANEXO - VII

RETENES

CON CARACTER PERMANENTE

INSTALACIONES O SERVICIOS

Planta 1.250

- Decapado y Regeneración.....1 por turno
- Generadores1 por turno
- Mantenimiento Eléctrico2 por turno
- Mantenimiento Mecánico2 por turno

Servicios Varios

- Caldera de Vapor y Compresores1 por turno
- Almacén de Efectos1 por turno
- Planta de Efluentes1 por turno

División Tubos

- Mantenimiento Eléctrico1 por turno

División Pintado y Perfilado

- M.Mecánico.....1 por turno
- M.Eléctrico1 por turno
- Operador de Servicios Auxiliares1 por turno

Servicios Generales

- Telefonista Oficinas Centrales1 por jornada
- Telefonista División Tubos1 por jornada
- Correo General1 por jornada
- Secretaría de Dirección2 por jornada

RETENES

CON CARACTER TEMPORAL

INSTALACION O SERVICIO

Nº PERSONAS

DURACION MAXIMA

Planta 600

- Recipido y Generadores 3 por turno 4 días
- Tren-9 ; Tren-11 (U.I.) 2 por turno 2 turnos

Planta 1.250

- Recipido y Generadores 4 por turno 4 días
- A.E.I. (N.1) 5 por turno 7 turnos
- Galvanizado 1 por turno 8 días
- Trenes de Laminación 1 por turno 2 días

División Tubos

- Recipido caliente 1 por turno 1 día

División Perfilado y Pintado

- Línea de Pintura 7 por turno 1 turno

NOTA I.- Los trenes 9, 11 y A.E.I. 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 II.- Los servicios de Recipido, Carga, Descarga, Etiquetación, Contracción de documentación, Fobos, etc. serán atendidos durante el tiempo necesario para que los transportistas a los que les afecta la anomalía no queden penalizados.

El Servicio de Recipido no se prolongará más de 480 horas, por considerarse tiempo suficiente para conseguir que no se personen más transportistas en Fábrica.

ANEXO - VIII

SITUACIONES ESPECIFICAS DE PRIMA.-

- Las operaciones productivas no controladas cronométricamente que aún no han sido medidas, se abonará el 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 (diferenciadas), siguiendo las prácticas actualmente en vigor.

- En los mantenimientos programados, (incluyendo 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 Peritoria 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 (Cabezas), en tanto no tenga tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento.

- Las operaciones de embalaje marítimo de tubo normal, cambio de niños de Decapado de la División de Tubo y cambio de emisión 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 Electrodeposición, en tanto no tenga tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento.

- Las paradas de 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 este.

- 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 Peritoria 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 canales de retorno de emisión en la salida de la A y B, 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.

- La operación de cambio de roldanas de soldadura en las Maquinas de Tubo, en tanto no tenga tiempos asignados, se pagará al 88 de rendimiento. Las reparaciones de los soportes y rodamientos serán consideradas como averías.

- En las operaciones de cambio de utillaje, tanto de corta como de larga duración, al personal de la M-30 y M-31 y una vez hayan estado con las operaciones de la última O.F. en máquina, se les dará ocupaciones productivas. El Jefe de Agrupación indicará las tareas complementarias que se precisen en el ámbito de la División para que estén ocupados, hasta la terminación del cambio o turno, asignándoles el 88 de rendimiento, salvo trabajos ya controlados.

ANEXO - IX

FESTIVOS.-

Cuando un día festivo del Calendario Laboral coincida 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 coincida en Sábado esté comprendida en el período de vacaciones o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

El personal a Corretornos, 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 Corretornos, con día de descanso, podrá cambiar el día de 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 período de vacaciones o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

ANEXO - X

1.- PRINCIPIO GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

La Dirección de la Empresa establece con la participación de los Trabajadores la política de prevención, considerando a la

misma como uno de sus objetivos básicos, pretendiendo incorporar definitivamente la prevención en la organización del trabajo.

El convenio a la participación se ejerce en ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, por medio de los Comités de Seguridad e Higiene que estructurados según los diferentes niveles (Departamento, División Fábrica y con representación de Trabajadores y Técnicos analizan y efectúan el seguimiento de todos los temas relacionados con esta actividad.

Con la firma de este Convenio, ambas partes se comprometen a desarrollar las materias de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo adecuadas, teniendo en cuenta la salud del Trabajador, concebida como elemento de equilibrio y bienestar personal.

Los planteamientos de estas acciones deberán estar encaminados a lograr una mejora en la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, considerando como objetivo prioritario el mejoramiento de los niveles de salud y las condiciones de trabajo, aplicando una política de prevención de riesgos laborales, para una mejor defensa de la salud.

2.- SERVICIO DE SALUD LABORAL.-

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A., en la actualidad, con Servicios de Seguridad e Higiene y de Medicina de Empresa que evolucionarán hacia una actividad multidisciplinar en lo referente a Salud Laboral con funciones eminentemente preventivas.

Se establece el compromiso de desarrollar progresivamente la gestión de salud laboral, aplicando programas de prevención en las diferentes áreas específicas, por medio de los Planes de Seguridad y los Planes de Salud Laboral. De estos planes tendrán conocimiento y participarán en su desarrollo los representantes de los trabajadores a través de los Comités de Seguridad e Higiene.

Los responsables de la salud laboral serán los encargados de elaborar los planes de acción, así como los informes sobre sus actividades y las condiciones de salud y de trabajo de la Empresa, que se pondrán a disposición de los Comités de Seguridad e Higiene, en sus reuniones habituales.

Se salvaguardará la independencia profesional del personal que presta servicios en materia de salud en el trabajo, de conformidad con la práctica y las legislaciones nacional y comunitaria.

3.- PLAN DE PREVENCIÓN.-

Como resultado del desarrollo del Plan de Prevención y dentro de sus planteamientos preventivistas, participativos e informativos se establece la necesidad de elaborar un mapa de riesgos adecuado a las características de la Empresa.

A fin de unificar criterios y mecanismos de actuación se acuerda que el Comité Central de Seguridad, establecerá el método para la puesta en marcha y desarrollo del Mapa de Riesgos.

4.- FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.-

En ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, los Servicios de Prevención tienen por objeto la vigilancia, conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de las actividades de la Empresa, protegiéndolas contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y contra la patología común previsible, correspondiéndoles también funciones de orientación en orden a la distribución del personal en atención a sus condiciones psicofisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo, en garantía del bienestar y seguridad de cuantos forman esta comunidad de trabajo y de su rendimiento individual y colectivo.

También tendrán por finalidad asistir y asesorar a los diferentes Comités de Seguridad e Higiene en la elaboración y puesta en funcionamiento de una política preventiva, encaminada a mejorar las condiciones de trabajo.

Estos Servicios dispondrán de personal técnico con formación especializada y experiencia en las actividades que desarrollan.

5.- FORMACIÓN.-

Se acuerda establecer Programas de Formación específicos sobre Salud Laboral que quedarán reflejados en los Planes anuales de Seguridad y de Formación.

6.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-

Ambas partes se comprometen a redactar un texto que recoja el desarrollo de los Programas con objetivos, acciones y fechas de ejecución.

NOTA COMPLEMENTARIA

1.- COMEDORES.-

La Dirección provisiona las medidas necesarias encaminadas a elevar el nivel de la comida tanto en calidad como en cantidad.

Del mismo modo, la Dirección se compromete a facilitar subsidios al personal del turno de mañana que trabaje en régimen de celeros (uno, dos, tres turnos y conreturndos). El precio de cada subsidio será equivalente al que en cada momento se estipule para la comida en el comedor de la Fábrica, se fijaran unos límites de porción para la entrega del subsidio.

El citado servicio, por ser realizado por entidades ajenas a las dependencias de Lesaca, funcionará como los sábados, domingos y festivos mientras no hagan dichas entidades. Si la Dirección decidiera realizar el citado servicio por sus propios medios, este sólo funcionaría durante los días laborales de turno de día.

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

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal entre Plantas (Arratzubi, Zalarín y Legasa) de las dependencias de Lesaca, S.A., en los cuales se aplicase el Art.11 del presente Convenio, la Dirección anunciará con una antelación de cinco días, el lugar al que trasladará los trabajos a realizar y el régimen de trabajo, con objeto de posibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

3.- CRITERIOS PARA LA COBERTURA DE AUSENCIAS IMPREVISTAS.-

En todos aquellos supuestos de ausencias imprevistas, en instalaciones productivas, la cobertura de dichas ausencias, siempre y cuando no exista otra práctica o la posibilidad de voluntaria (en cuyo caso la cobertura de las citadas ausencias se realizará preferentemente con personal del mismo turno), se regirá por el criterio siguiente:

La ausencia será cubierta por la persona que ocupe el puesto inmediatamente inferior, produciéndose así un movimiento ascendente dentro de la misma instalación. El puesto que por aplicación de este principio quedara sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

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

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

4.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.-

Durante el año 1989 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 Echevarría; 2.- Seguro Colectivo de Vida de A.H.V. ofrecido en la Fábrica de Echevarría).

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

19098

ORDEN de 1 de junio de 1989 por la que se modifica la lista de variedades de girasol inscritas en el Registro de Variedades Comerciales.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 1 de julio de 1985 por la que se aprobó el Reglamento de Inscripción de Variedades de Girasol en el Registro de Variedades Comerciales, y la de 23 de mayo de 1986 por la que se modificó el mismo, teniendo en cuenta que la información relativa a las variedades que se incluyen y señala el artículo