

PERSONAL RETRIBUCION DIA	SALARIO BASE DIA	PLUS CONV DIA	BENEFICIOS MES	SALARIO TOTAL MES	EXTRAS JUL-DIC	TOTAL ANUAL
PATRONISTA	2.531.-	253.-	8.642.-	90.404.-	161.980.-	1.251.628.-
CORTADOR	1.979.-	198.-	6.734.-	71.004.-	126.660.-	978.708.-
MAESTRO DE RESILLA	2.126.-	213.-	7.225.-	76.285.-	136.080.-	1.051.500.-
SUBENCARGADO SECCION	2.054.-	205.-	6.988.-	73.683.-	131.440.-	1.015.636.-
OFICIAL 1E	1.979.-	198.-	6.734.-	71.004.-	126.660.-	978.708.-
OFICIAL 2E	1.902.-	190.-	6.472.-	68.225.-	121.720.-	940.540.-
GUARNECEDORA	1.916.-	192.-	6.527.-	68.216.-	122.760.-	948.576.-
ESPECIALISTA	1.790.-	179.-	6.091.-	64.221.-	114.540.-	885.242.-
PEON-MOZO	1.771.-	177.-	6.026.-	63.527.-	113.340.-	875.784.-
APRENDIZ 2º AÑO	1.372.-	137.-	4.668.-	49.220.-	87.800.-	678.140.-
APRENDIZ 1º AÑO	1.064.-	106.-	3.620.-	38.185.-	68.080.-	528.060.-

TABLAS PARA 1.991.

MEDIDA-ORTOPEDIA

PERSONAL RETRIBUCION MENSUAL	SALARIO BASE MES	PLUS CONV MES	BENEFICIOS MES	SALARIO TOTAL MES	EXTRAS JUL-DIC	TOTAL ANUAL
HORNERO	82.634.-	8.263.-	9.567.-	100.464.-	182.234.-	1.290.482.-
ENCARGADO SECCION	70.186.-	7.019.-	8.107.-	85.312.-	154.410.-	1.178.154.-

16901 *RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.107 el Cinturón de Seguridad de Clase B (Cinturón de suspensión), Tipos 1 y 2, Modelo Mira-20, fabricado y presentado por la Empresa «Miguel Miranda Fuentes», de Madrid.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Cinturón de seguridad de Clase B (Cinturón de suspensión) con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el Cinturón de Seguridad de Clase B (Cinturón de suspensión), Modelo Mira-20, fabricado y presentado por la Empresa «Miguel Miranda Fuentes», con domicilio en Madrid, calle Bustos 8, nave 1, como Cinturón de seguridad de Clase B (Cinturón de suspensión) Tipos 1 y 2, medio de protección personal contra los riesgos de caída libre.

Segundo.—Cada Cinturón de seguridad de dichos Modelo, Clase y Tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.107-6-2-91. Cinturón de seguridad de Clase B (Cinturón de suspensión), Tipos 1 y 2. Longitud máxima del elemento de amarre 1,2 metros. Año de fabricación...

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-21, de «Cinturones de seguridad, Cinturones de suspensión», aprobada por Resolución de 21 de febrero de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo de 1981).

Madrid, 6 de febrero de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco José González de Lena.

16902 *RESOLUCION de 14 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Altos Hornos de Vizcaya, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Altos Hornos de Vizcaya, Sociedad Anónima», que fue suscrito, con fecha 13 de abril de 1991, 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, 14 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Cordova Garrido.

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, 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.

1 - AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º - Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en los Centros de Trabajo de Baracaldo-Sestao, Direcciones Centrales y Delegaciones.

Artículo 2º - Ambito Personal

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los Centros de Trabajo señalados en el Artículo anterior, 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.

Artículo 3º - Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo surtirá efecto desde el 1 de Enero de 1991 hasta el 31 de Diciembre de 1992.

2 - SALARIOS

Artículo 4º - Año 1991

Las retribuciones se incrementarán para este año, en su conjunto y respecto a 1990, en el 5,5%.

Como consecuencia del trasvase de Primas a Sueldos que se lleva a efecto en este Convenio y de la distribución por conceptos de la cuantía resultante, se deriva la Tabla Salarial que aparece en el ANEXO 1 y que regulará la retribución durante 1991.

El incremento se ha efectuado sobre la Tabla Salarial definitiva de 1990, que fue actualizada en función del resultado del I.P.C. real de dicho año.

Artículo 5º - Año 1992

Para este año la Tabla Salarial se incrementará en el 5,5% Asimismo, y en las mismas condiciones establecidas en los conceptos retributivos para 1991, se efectuará un trasvase de Primas a Sueldos, de forma que éstos se incrementen en la misma diferencia porcentual que lo han hecho en 1991 respecto al porcentaje de incremento general de los Salarios en el inicio del año.

Artículo 6º - Cláusula de Revisión

Una vez conocido oficialmente el I.P.C. real correspondiente a cada año, se aplicarán, con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año transcurrido, las diferencias económicas siguientes, si existieran:

AÑO 1991: Diferencia entre el incremento efectuado (5,5%) y el I.P.C. real más un punto porcentual.

AÑO 1992: Diferencia entre el incremento efectuado (5,5%) y el I.P.C. real más 1,5 puntos porcentuales.

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, aplicándolas en el mismo porcentaje resultante a todos los conceptos salariales.

Artículo 7º - Sistema de participación en los Resultados

En el ANEXO 2 se incluye el procedimiento de cálculo y aplicación del sistema de Primas denominado "PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS".

Artículo 8º - Incremento de Productividad

Con objeto de compensar los incrementos salariales pactados y alcanzar y mantener un adecuado nivel de productividad, las partes firmantes se comprometen a aportar el máximo esfuerzo para llevar a cabo los programas de reducción de costes establecidos en la Compañía, y más especialmente, los referentes a la limitación de los costes laborales.

A tal fin acuerdan impulsar las medidas necesarias para adecuar las plantillas a las necesidades productivas y promover y realizar las acciones precisas para corregir los desequilibrios existentes entre Centros, Departamentos y regímenes de trabajo, así como para sustituir por personal propio, y en la medida de lo posible, a personal del exterior.

3 - JORNADA Y DESCANSOS**Artículo 9º - Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio (Años 1991 y 1992) será de 37,5 horas semanales de promedio, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

Para cualquier reducción de jornada en Convenios posteriores 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.

4 - DESCANSOS COMPENSATORIOS**Artículo 10º - Descansos Compensatorios****a) Personal de cuatro Turnos**

Al continuar vigentes los Calendarios de régimen de 42 horas semanales de promedio, seguirá aplicándose el sistema establecido de días de descanso, que tienen como fin absorber la diferencia entre el horario semanal pactado y el trabajado con aquel régimen.

El número de días de descanso a disfrutar en cada uno de los años 1991 y 1992, por efecto de los Calendarios de turnos vigentes, será de 27 días laborables, salvo para aquellos que no hayan trabajado el año completo por cualquier causa, excepto licencias retribuidas y permisos de corta duración, calculándose según lo expresado en el párrafo primero de este apartado, y las desviaciones posibles se regularizarán en el año siguiente.

Estos descansos se organizarán de forma que:

1º Se garanticen las capacidades productivas y funcionales de las instalaciones y servicios.

2º Se salven las situaciones de puntas de trabajo y emergencia de las instalaciones.

3º Se aproveche la realización de obras que puedan producir reducciones de marcha y parada de las instalaciones.

4º Se puedan empalmar con los días restantes del ciclo de 28 de vacaciones.

Con estas premisas se confeccionará anualmente un calendario semejante al de vacaciones, en orden inverso de preferencia, y compatible con este.

Al confeccionar los calendarios, podrán fraccionarse los días de descanso, bien a petición del trabajador y de acuerdo con el mando, o bien por darse alguna de las circunstancias de marcha descritas anteriormente, de modo que la fracción menor no sea inferior a siete días laborables.

En el año 1991 serán de aplicación los calendarios de descansos compensatorios recogidos en los ANEXOS 3 y 4.

Aunque no hayan sido previstos en la elaboración de los calendarios, o, aun cuando habiéndolo sido, sufran modificaciones, en el caso de realización de obras u otras situaciones anómalas que puedan producir reducciones de marcha o paradas de las instalaciones, se aprovechará para dar descansos compensatorios, durante el tiempo real de duración de estas situaciones.

Las liquidaciones mensuales de prima continuarán realizándose con los criterios de 42 horas de promedio.

b) Personal de dos y tres Turnos

En aquellas instalaciones cuyo régimen de trabajo sea continuado, incluso Sábados y Domingos, y, por tanto, permanezcan los Calendarios de Turnos de 42 horas, les será de aplicación lo especificado en el Artículo 10º a).

Las Secciones, Talleres o Instalaciones cuyo régimen de jornada normal no incluya el trabajo en Sábados y Domingos, continuarán con la misma jornada de 40 horas semanales y disfrutarán 15 descansos compensatorios por acumulación de horas para cumplir con la jornada de 37,5 horas semanales. Se incluye en este apartado al personal que trabaja a un solo turno (6 a 14 ó 14 a 22).

El disfrute de estos descansos se hará de acuerdo con lo especificado, a este respecto, en el Artículo 10º a).

c) Personal de Régimen de Día

Se refiere al personal no comprendido en ninguno de los apartados anteriores. La jornada se realizará de la siguiente forma:

De Lunes a Jueves 8 horas y 15 minutos y la jornada del Viernes será de 6 horas de trabajo, comprendidas entre las 8 h. y las 15 h. Con esto se alcanza una jornada de 39 horas semanales.

El exceso realizado sobre la jornada de 37,5 horas se acumulará en 9 jornadas completas, las cuales se disfrutarán sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con los Mandos con antelación suficiente.

d) Observación General

Los Descansos Compensatorios serán retribuidos con el grado medio ponderado de los doce últimos meses, aplicándolo al

Salario, Antigüedad y Prima del momento, teniendo en cuenta los tiempos trabajados en puestos de categoría superior.

Asimismo se abonarán, con los criterios indicados en el párrafo anterior, en 1981 y 1982, los conceptos Bonificación de Domingos y Festivos y Nocturno, en Descansos Compensatorios, para aquellos regímenes de trabajo a los que correspondiera percibirlos, en proporción a las horas de Descanso Compensatorio disfrutadas, hasta un máximo anual de:

Regímenes de: 42 h./semanales	} 3 Bonificaciones de Dom. y fest. 40 Horas de Nocturno
40 h./semanales	

A partir del año 1983 desaparecerán estos topes máximos, abonándose entonces los mencionados plus de Bonificación de Domingos y Festivos y Nocturno según calendario, y con los criterios definidos en los párrafos anteriores.

Al personal que no conserva el Calendario de régimen de 42 horas semanales, se le corregirá el Valor Hora Prima de las Tablas Salariales por los siguientes coeficientes:

- Para calendarios de 40 horas	1,7500
- Para calendarios de 38 horas	1,0789

- e) La utilización de la fórmula de descansos compensatorios, en aplicación de la jornada pactada, no prejuzga el mantenimiento de éstos en posteriores años, sino, al contrario será necesario reducirlos o suprimirlos en función de una nueva distribución de la jornada, más acorde con el carácter modular con que se pacta.

5 - VACACIONES

Artículo 11º - Las vacaciones serán de 22 días laborables, comenzando las mismas, en circunstancias normales, después de un descanso semanal.

Para el personal que trabaje a turnos, se continuarán organizando calendarios de vacaciones en tandas de 28 días naturales. La diferencia entre los días laborables disfrutados en el ciclo de 28 hasta completar los 22, que en ningún caso será inferior a 3 días, podrá disfrutarse conjuntamente con los Descansos Compensatorios.

El Calendario de vacaciones será distribuido en nueve meses sin perjuicio de los ya programados en menor tiempo.

Los Jefes de Departamento confeccionarán las listas de vacaciones siguiendo los criterios anteriormente citados y de acuerdo con el sistema vigente de turnos rotativos, entregando copia a la Jefatura de Recursos Humanos y Representantes de los Trabajadores, a la vez que son publicadas en los tableros de anuncios. Esta acción se llevará a cabo dos meses antes de dar comienzo el programa de vacaciones.

Durante el primer mes siguiente a la entrega y publicación de las listas de vacaciones, se recogerán las sugerencias oportunas, que serán solventadas por un Comité compuesto por un representante del Jefe del Departamento, otro de Recursos Humanos, otro del Comité de Empresa y otro del personal del Departamento.

En los casos de discrepancia, se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, la que resolverá lo procedente en el plazo máximo de 48 horas.

Con el fin de hacer posible la realización de los Calendarios así programados, el personal se compromete a mantener su eficacia operativa actual, que permita el disfrute de las vacaciones sin afectar a la marcha normal de las instalaciones, ya que esta condición es precisa para poder dar vacaciones en nueve meses a la mayoría del personal.

En los casos de los calendarios de nueve meses, los turnos se iniciarán en los primeros días del mes de Abril.

Salvo en las situaciones a que se refiere el apartado siguiente, los 28 días consecutivos deberán disfrutarse dentro de las fechas correspondientes a cada tanda de vacaciones.

Las vacaciones, total o parcialmente, podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis de mercado, reparaciones u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la Empresa y previa valoración de la situación con el Comité de Empresa.

Los días laborables restantes del ciclo de 28 días, se disfrutaran de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio, de acuerdo entre el Mando y el Trabajador, y su aplicación no supondrá incremento de coste ni aumento de la plantilla existente para cada régimen de trabajo.

Excepcionalmente, y siempre que ello no perjudique a otros trabajadores ni a la marcha del trabajo a juicio del Mando y lo sea a petición del interesado, las vacaciones podrán disfrutarse de forma fraccionada.

El personal que disfrute las vacaciones en los meses de Enero, Febrero y Marzo, percibirá una bonificación de 27.738 pesetas y de 23.535 pesetas quienes lo hagan en Abril, Mayo, Octubre y Noviembre.

En caso de disfrute parcial de las vacaciones, dentro de esos meses, se abonará la parte proporcional correspondiente.

6 - HORARIO DE TRABAJO

Artículo 12º - Los horarios de trabajo en 1981 y 1982 serán los siguientes:

12.1 Régimen de trabajos continuos (con Domingos)

Se mantienen los horarios en vigor, tanto para los de 4 Turnos como para los de 2 y 3 cuyo régimen de trabajo incluye Sábados y Domingos.

12.2 Régimen de 2 y 3 turnos (sin Domingos)

Se mantienen los horarios actuales, aplicando la jornada de 40 horas semanales de Lunes a Viernes con descanso en Sábado y Domingo, manteniendo los retenes vigentes, los cuales descansarán en la semana siguiente en la forma acostumbrada.

En las instalaciones que sea necesario, por la índole del trabajo, distribuir la jornada incluyendo Sábados y/o Domingos, se confeccionarán Calendarios que permitan tomar el descanso correspondiente.

12.3 Descanso del bocadillo

El denominado "Descanso del bocadillo" no producirá en ningún caso parada de instalaciones. La compensación económica, por jornada de trabajo, de quienes la vienen percibiendo por trabajar durante ese periodo, será la que figura en la Tabla Salarial bajo el epígrafe "Valor pesetas jornada ininterrumpida (bocadillo)".

Permanecen vigentes los criterios contenidos en el Artículo 15º del Convenio Colectivo de 1980 y precedentes, relativos a la consideración del mencionado descanso como tiempo de trabajo efectivo, siempre que durante el mismo se opere conforme a los actuales criterios organizativos utilizados en la Empresa.

12.4 Trabajo en Talleres

Para aquellos trabajos de Talleres en que la organización del trabajo lo permita, y de acuerdo con lo previsto en el Artículo 9º del Convenio Colectivo de los años 1981-1982, se podrá sustituir el horario partido o de día por otra

modalidad en que la mayoría del personal presta servicios de 6 a 14, otros de 14 a 22 y el resto, de día, en unos casos, o de 7 a 15 noche y de día el resto, en otros casos, siendo de aplicación a este personal la excepción referente al tiempo de descanso en la jornada.

La jornada de aplicación será de 37,5 horas semanales, con los descansos en Sábados y Domingos, manteniendo los retenes vigentes y descansando en la semana siguiente, en la forma acostumbrada.

Para cumplir la jornada de 37,5 horas semanales, el personal que trabaje de 7 a 15 horas, mantendrá este horario de Lunes a Jueves y el Viernes trabajará de 7 horas a 14 horas y el resto lo acumulará en 9 jornadas completas, disfrutándose estas en la forma especificada para el personal de día en el Artículo 10º c).

El personal de dos turnos tendrá 15 días de descanso tomados en la forma que se especifica en el Artículo 10º b).

125 Régimen de horario partido o de día

Se refiere al personal no comprendido en ninguno de los apartados anteriores, cuyo horario se distribuirá de Lunes a Viernes de la forma siguiente:

DISTRIBUCIÓN de la Jornada		Horario
- De Lunes a Jueves	8 h. 15 m.	Mañana: 8 a 13 h. 30 m. Tarde: 15 a 17 h. 45 m.
- Viernes	6 horas	Mañana: 8 a 14 h.

En trabajos especiales de horario partido, se distribuirá el horario de acuerdo con las necesidades a cubrir.

En los servicios que sea precisa una guardia los Sábados, que se realizará de 8 a 14, los afectados podrán tener el descanso correspondiente a ese día el Lunes o Viernes siguiente, distribuidos en ambos días en partes iguales cuando se trate de grupos que desequilibren los equipos o turnos de trabajo.

126 Horario Flexible

El horario semanal, en el conjunto de cada mes, deberá ser equivalente a un promedio de 7,5 horas diarias de Lunes a Viernes.

El número mínimo de horas trabajadas en el día no deberá ser inferior a 6 horas y media, salvo el Viernes que lo será de 6, y ha de ser igual al de los periodos de coincidencia o presencia obligada.

En estas condiciones, el horario flexible se aplicará y distribuirá como sigue:

De Lunes a Jueves:	De 8 a 9 horas
- Entrada voluntaria:	De 8 a 9 horas
- Presencia obligada:	De 8 a 9 horas
- Por la mañana:	De 9 h. a 13 h. 30 m.
- Por la tarde:	De 16h. 30m. a 17h. 30m.
- Descanso a mediodía:	1 hora
- Mínimo:	2 horas
- Máximo:	2 horas
- Horario límite de salida:	19 h. 30 m.

Viernes:

La entrada del Viernes será entre las 8 y las 9 horas y la salida entre las 14 y las 16 horas. Por tanto, la presencia obligada será de 8 horas.

En los casos de necesidad de horas extraordinarias, tan solo se computarán las realizadas antes de las 8 h. y después de

las 19 h. 30 m., salvo que durante el periodo en que sea preciso trabajar horas extraordinarias se suspenda el horario flexible.

Artículo 12º - Festivo en Sábado

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

7. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 14º - De las Horas Extraordinarias

A los efectos previstos en el Artículo 3º de la Orden de 1º de Marzo de 1980 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias, tienen la consideración de horas por fuerza mayor y estructurales las siguientes:

- a) Por Fuerza Mayor

Las motivadas por situaciones tales como incendio, inundación, caída o hundimiento de una instalación, grave y prolongada avería o de valoración semejante.
- b) Estructurales

Aquelas que se realicen como consecuencia de circunstancias como las que exponen a continuación:

- 1) Las horas que accediendo de la jornada normal vengan condicionadas por la necesidad de reparar averías o evitar otros daños extraordinarios, fallos de energía eléctrica, etc. que, de no resolverse, acarrearían perjuicios a la seguridad de las personas, conservación de las instalaciones o al proceso productivo, o bien impedirían el trabajo normal de otros equipos o de los propios operarios de la instalación afectada.
- 2) Aquellas labores que, de no realizarse de inmediato con horas extraordinarias, acarrearían daños a las materias primas o impedirían la disponibilidad de otros productos que afecten al proceso productivo, tal como la carga o descarga de un buque que requiera dejar previamente libres las muellos de materia prima, etc., u otras situaciones semejantes tales como el acaro de carbones, minerales, bombas, etc. en circunstancias cuya solución no pudiera ser programada en forma regular o normal.
- 3) Las derivadas de tramites oficiales (Aduanas, etc.) con motivo de la exportación de productos que, por sus características (fecha de expedición, anuncio de la llegada de un buque, etc.) así como su embarque o expedición, requieran prolongar en estas circunstancias la jornada normal de un operario, equipo, etc.
- 4) Cuando con motivo de un pedido imprevisto haya de producirse un periodo punta de producción en un equipo desarmado, la Dirección valorará previamente con el Comité de Empresa su clasificación, así como el o los equipos afectados, duración prevista y causas que impidan o no aconsejen utilizar otro tipo de personal para evitar horas extraordinarias.
- 5) Las motivadas por operaciones anuales de inventario, balance, etc. a realizar en fechas concretas y que, por requerir una especialización, conocimiento del tema y una ejecución en plazos concretos, tan solo puedan ser cumplimentadas por los titulares habituales de la función y por tiempo superior a su jornada normal.

- 6) Las motivadas por ausencias al trabajo imprevistas, considerándose como tales todas aquellas que excedan en un departamento del porcentaje normal de absentismo y que por tal causa no puedan ser sustituidas por el personal de faltas de la propia instalación y requieran una especialidad en su ejecución.
- 7) Las derivadas de cambios de turno de trabajo por causas imprevistas y por el día inicial.
- 8) Las prolongaciones de la jornada que hayan de llevarse a cabo por disposición oficial, tal como retrasos de la hora oficial que obligan a trabajar una hora más al relevo; el tiempo libre para elecciones dispuesto en alguna ocasión por la Autoridad competente y que se abona como extraordinario a quienes han de seguir en sus puestos, sin por ello dejar de tener oportunidad de cumplir con su deber cívico.
- 9) En general, aquellas horas que, por analogía, puedan ser tratadas de forma similar a la expresada en alguno de los puntos anteriores, que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente y que así sean catalogadas previamente por la Comisión a que se refiere el apartado d) siguiente.

Por las características de las expresadas horas de fuerza mayor y estructurales les será de aplicación lo previsto en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y su realización será preceptiva para los trabajadores que han de intervenir en su solución.

c) Valoración de las horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias correspondiente a cada grado de calificación y número de quinquenios es consecuencia del criterio seguido por las partes en sucesivos Convenios y será el que se determina para cada uno en la Tabla Salarial del presente

Convenio, incrementándose su cuantía en el recargo del 75% establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicará al "Valor Base" de la hora que figura en la Tabla Salarial.

Con independencia del valor especificado en el párrafo anterior percibirá cada operario la "Participación en los Resultados" que le corresponda por cada hora extra trabajada, sin recargo alguno.

d) Análisis de horas extraordinarias

Sin perjuicio de hacerlo en las situaciones en que la clase de trabajo a realizar lo requiera, mensualmente se efectuará entre una Representación de la Dirección y otra del Comité de Empresa, un análisis de las horas extraordinarias y, caso de apreciarse incorrecciones en la clasificación de las mismas, se adoptarán por la Dirección las medidas correctoras necesarias, tanto de índole laboral como organizativas.

8 - VARIOS

Artículo 16º - Seguro Colectivo de Vida e Individual de Accidentes

Por aplicación de lo previsto al efecto en los Convenios precedentes, las cuotas que aporta el personal y los capitales asegurados se corresponderán con el valor de los sueldos y antigüedad afectados por el coeficiente corrector 0,7421 durante el año 1991.

En 1992 el coeficiente que corresponde, como consecuencia del traspase de Primas de este año, es de 0,7216.

Respecto al Seguro Colectivo de Vida, se reunirán cinco representantes de los Trabajadores y cinco de la Dirección de la Empresa, para analizar el actual Seguro de Vida y estudiar la posibilidad de su modificación, de manera que, sin variar la aportación de la Empresa, pueda recibirse en vida parte de dicho seguro.

Independientemente de lo anterior la Empresa hará entrega, por una sola vez, de la cantidad de 7.800.000.- Ptas. a la Entidad de Previsión Social Voluntaria para Obreros y Empleados de la Empresa ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A. (sucesora de la antigua Caja de Previsión Social), con el fin de aplicarla al objeto social que se estableciera en el futuro, por modificación de sus Estatutos, en orden a facultar el anticipo de las prestaciones del Seguro de Vida al personal de mayor edad, hasta donde sea posible.

Artículo 15º - Absentismo

En el ANEXO 5 se recoge la norma reguladora del complemento por absentismo por enfermedad.

Artículo 17º - Comité Central de Seguridad e Higiene

El Comité Central de Seguridad e Higiene será presidido por el Director General de Recursos Humanos, asistido por los componentes del Comité Central de la Fábrica de Bdo. Sestao y se reunirá al menos una vez al semestre y cuando, en aplicación del artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores, sea procedente.

Corresponderán a este Comité los cometidos siguientes:

1. La vigilancia de las normas de Seguridad e Higiene comunes.
2. Confeccionar la Memoria anual conjunta de Seguridad e Higiene.
3. Conocer las cuestiones propuestas por los asistentes con motivo de acuerdos de los Comités de Seguridad e Higiene incumplidos, tanto en su definición como en los plazos programados, sin causa justificada.
4. Adoptar, previos los informes técnicos que sean precisos, las medidas que procedan cuando sea de aplicación lo previsto en el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establecerán relaciones de posibles trabajos a asignar al personal de Servicios Auxiliares en los diferentes Departamentos.

Artículo 18º - Reclamaciones del Personal

Procedimiento

1. Toda reclamación será expuesta inicialmente al Mando inmediato, quien en el plazo de un día laborable decidirá lo que proceda o indicará al reclamante que la presente por escrito al Jefe del Departamento.

El Jefe del Departamento contestará, por escrito, en el plazo de cuatro días laborables.

2. En caso de no ser aceptada la resolución por el reclamante, elevará la reclamación por escrito al representante de Recursos Humanos, quien en el plazo de dos días laborables notificará al interesado la resolución que se adopte.

3. En el caso de que la resolución no fuera satisfactoria y a la vista de los razonamientos aducidos el reclamante insistiera en elevarla a nivel de Empresa, lo hará ante el Servicio de Recursos Humanos, quien, previas las gestiones oportunas según la materia de que se trate, notificará, dentro del plazo de 15 días naturales, la resolución adoptada o informará por escrito al interesado que se precisa un plazo superior, concretando el mismo.

En el caso de no estar conforme con la resolución, el interesado podrá iniciar la tramitación ante los Organismos competentes.

4. En el caso de reclamaciones referidas a la procedencia de revisión de calificación, se estará a lo dispuesto en el Artículo 22.

Artículo 19º - Compensación de Cok y Economato
Se abonará a todo el personal, sea o no cabeza de familia, una paga cuya cuantía será equivalente a 3/4 de paga mensual de Sueldo y Antigüedad por la compensación de Cok y Economato.

Artículo 20º - Fecha de abono de pagas extraordinarias
El abono de las pagas extraordinarias se hará junto con la liquidación de los haberes mensuales, de acuerdo con la distribución siguiente:

- Compensación de Cok: Con la paga normal de Enero.
- Beneficios: Con la paga normal después de celebrada la Junta de Accionistas.
- Paga Extra de Julio: Con la paga normal de Junio.
- Paga Extra de Octubre: Con la paga normal de Octubre.
- Paga Extra de Diciembre: Con la paga normal de Noviembre.

Artículo 21º - Días 24 y 31 de Diciembre
El personal que trabaja en instalaciones en las que se organizan los turnos para trabajar media jornada en estas fechas, percibirá el sueldo y la antigüedad de la jornada completa.

Artículo 22º - Valoración de Puestos
Concluida la reestructuración en la mayor parte de las áreas de producción y servicios, en la que se han revisado y acordado nuevas estructuras, tareas y calificaciones de los puestos de trabajo, queda pendiente la reestructuración del Servicio de Mantenimiento y Energías, que se realizará con idénticos criterios a los utilizados en las áreas mencionadas.

Una vez concluido este trabajo por la Comisión correspondiente, el escalonamiento de grados resultante deberá considerarse definitivo en la actual situación de estructuras e instalaciones. Por ello, para analizar si debe realizarse una modificación, deberá tenerse presente:

- La existencia de cambios importantes en las tareas. A estos efectos, se tendrán en cuenta, como criterios, los establecidos por sentencias y/o laudos, así como los acordados en actas de calificación.
- El conjunto jerarquizado de los puestos de trabajo.
- La repercusión por comparación horizontal y vertical.
- Los cambios que puedan producir en los puestos de trabajo la modificación del número de operarios (independientemente de la cantidad de trabajo), la modificación de la categoría profesional u otros cambios similares.

El Comité de Calificación, de acuerdo con los criterios anteriores, antes de iniciar el proceso arbitral, en el caso de las revisiones de calificación, determinará la procedencia o improcedencia de la revisión solicitada.

El sistema de calificación vigente se incluye como Anexo 6.

Artículo 23º - Formación
En un mundo en que cada vez son más importantes los cambios en la organización y en los medios de trabajo y de gestión, es imprescindible la permanente adaptación profesional de los trabajadores, como garantía eficaz del mantenimiento del empleo y el necesario incremento de la competitividad de las empresas. Todo ello en un marco de diálogo social entre la Dirección y los Trabajadores, cuya participación activa es condición indispensable para la consecución de las metas a alcanzar.

La política de Formación de A.H.V. se fundamenta en la consideración del Factor Humano como uno de los principales

patrimonios de la empresa y, por tanto, elemento vital a salvaguardar y desarrollar en aras de la consecución de los objetivos marcados.

Esta política tiene como finalidad alcanzar la máxima rentabilidad de la Empresa y la satisfacción en el trabajo de las personas que la componen, mediante la permanente adecuación a las exigencias de la evolución tecnológica y humanística de los puestos de trabajo.

A fin de lograr este objetivo la Empresa continuará realizando Planes de Formación que permitan:

- Desarrollar un medio eficaz para el cambio y la innovación continua que exige la dinámica de la Empresa.
- Atender el derecho formativo de los trabajadores, promoviendo e impulsando su desarrollo humano y profesional.

En esta misma línea la Empresa continuará colaborando con Instituciones Educativas Oficiales, a fin de que, sin merma del proceso productivo, los estudiantes puedan completar su formación en las instalaciones de la Compañía, de acuerdo con programas tales como Formación en alternancia u otros similares que pudieran establecerse como instrumentos homologados de cooperación entre las Empresas y las Entidades citadas.

El derecho y el deber de formación de los trabajadores debe conjugarse con las necesidades que en cada caso se planteen en la Empresa, dado que la Formación de sus trabajadores es requisito fundamental para la mejora de su competitividad.

A tal fin, la Dirección:

- Informará a los Representantes Sindicales acerca de la Política de Formación a corto, medio y largo plazo, así como de los recursos económicos necesarios y de los instrumentos de gestión correspondientes, recabando de ellos su participación, a través de las sugerencias oportunas encaminadas a la mejora de los resultados en esta actividad.

Dará a conocer a dichos Representantes las ayudas solicitadas a las Administraciones Públicas (INEM, Gobierno Vasco, etc.) para el desarrollo de los planes formativos, requiriendo su colaboración en las acciones necesarias para su aprobación. Asimismo les comunicará las actividades de colaboración que se lleven a cabo conjuntamente con Entidades Oficiales Educativas en el marco legal establecido al respecto.

Artículo 24º - Euskera
Se adjunta como Anexo 7 la "Norma Regulatoria para el aprendizaje del EUSKERA en A.H.V."

Artículo 25º - Pensiones mínimas
En los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio, una Comisión, integrada por miembros de la Dirección y Representantes de los Trabajadores, analizará las pensiones y los complementos de empresa de aquellos que los cobran en la actualidad e identificará a las personas que perciban una cantidad anual inferior a 700.000.- ptas., como suma de la pensión y el complemento.

Efectuado este estudio, se posibilitará la mejora de los complementos de empresa de dichas personas.

Artículo 26º - Acuerdo de 18 de Septiembre de 1974
Durante la vigencia del presente Convenio, se procederá al análisis y adecuación a la situación actual del acuerdo de 18 de Septiembre de 1974, regulador del complemento de jubilación.

Invalidez Permanente Total y Absoluta y Seguro Individual de Accidentes.

Tal adecuación recogerá la normativa y la práctica actual de su aplicación.

Artículo 27º - Seguridad y Salud Laboral

Siguendo con la política de Salud Laboral iniciada en el Convenio anterior, ambas partes acuerdan establecer un Plan de Salud Laboral para el decenio 1991-2000, que contemple como acciones más importantes:

- Política de Salud Laboral, con acciones y objetivos.
- Conocimiento y estudio de las condiciones de trabajo.
- Vigilancia de la Salud.
- Participación e información.
- Formación.
- Adaptación hombre/trabajo.
- Medidas de apoyo.

Al objeto de mejorar las condiciones de trabajo y de llevar a cabo el cumplimiento del citado Plan, se establece lo siguiente:

- Elaborar un Presupuesto de los Servicios de Prevención (Servicio Médico y Seguridad).
- Elaborar, dentro de los presupuestos anuales de las Divisiones o Servicios, la relación de inversiones o mejoras propuestas, con el fin de analizar conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores designados al efecto, tanto las prioridades como los plazos de ejecución.
- Realizar el seguimiento de la ejecución de las citadas mejoras, en el Comité Central de Seguridad.

Artículo 28º - Residencias de Verano

A partir de 1991, se incrementa en 30 el número anual de beneficiarios de este premio.

Artículo 29º - Conceptos Varios

Los conceptos que se relacionan a continuación, tendrán los valores siguientes:

a) Navidad y Nochevieja

La gratificación, fija y no revisable, durante la vigencia del presente Convenio, al personal que haya de trabajar las noches de estos días en 1991 y 1992 será de 9.000,- Pesetas.

En Convenios posteriores se estará a lo que se establezca en los mismos.

b) Becas

El Fondo de Ayuda al Estudio por medio de Becas, será de 40.517.135,- pta. para el año 1991.

Para el cálculo de la cantidad correspondiente a 1992 se tomará como base la establecida para 1991, corregida con el mismo criterio que el definido para los Salarios en el Art. 6º, Clausula de Revisión, sin que esto signifique retroactivo alguno.

c) Préstamos

El Fondo de Maniobra de Préstamos Sociales queda establecido en la cantidad de 81.396.186,- ptas. para 1991.

Para el cálculo de la cantidad correspondiente a 1992 se tomará como base la establecida para 1991, corregida con el mismo criterio que el definido para los Salarios en el Art. 6º, Clausula de Revisión, sin que esto signifique retroactivo alguno.

d) Constancia en el Trabajo

Al personal en activo el 1º de enero de 1991 que cumpla 25 años de servicio durante el año, le será de abono la cantidad

de 48.000,- ptas. y a quienes cumplan 35 años de servicio se les abonarán 123.000,- pesetas.

Para el cálculo de las cantidades correspondientes a 1992 se tomarán como base las establecidas para 1991, corregidas con el mismo criterio que el definido para los salarios en el Art. 6º, Clausula de Revisión, sin que esto signifique retroactivo alguno.

Artículo 30º - Normativa Vigente

Seguran vigentes las Normas que, no oponiéndose a este Convenio, se contienen en los Convenios Colectivos precedentes y el Reglamento de Régimen Interior de 24 de Abril de 1970.

Igualmente, y en lo no regulado por Normativa propia, al objeto de evitar un vacío normativo, se declara expresamente en vigor en el ámbito de este Convenio la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de Julio de 1970.

9 - DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL

Artículo 31º - Del Comité de Empresa - Competencias

Ademas 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 medidas disciplinarias. En los casos de faltas graves o muy graves, salvo cuando se trate de faltas cuya naturaleza aconseje la acción inmediata, se observará un plazo de 72 horas de espera.

- De los Planes de Seguridad e Higiene.

- En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.

b) Asimismo tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de trabajadores utilizados por la Empresa y de los criterios de ingresos de personal.

c) Participará, con la Dirección, en la administración de los fondos sociales (préstamos, becas, etc.), en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

d) El Comité será informado por la Dirección:

Mensualmente:

1. De la aplicación del sistema de "participación en los resultados".
2. De la evolución del absentismo y sus causas.
3. De la evolución de los índices de Seguridad.
4. Del movimiento de ingresos y ceses de personal.
5. Del número de horas extraordinarias y sus causas.

Trimestralmente:

1. De los programas de formación.

Artículo 32º - Del Comité de Empresa - Derechos y Garantías

Ademas de lo establecido al respecto en el E.T., el Comité dispondrá para el ejercicio de su función:

- De un despacho u oficina en la Fábrica de Sestao, 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 en la Fábrica de Sestao.

Para la celebración de Asambleas será facilitado por la Dirección el local adecuado, con equipo de megafonía, siendo este el único lugar para la realización de tales actos.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa, por ser el número de representados superior a 4.000, dispondrán de las horas necesarias para llevar a cabo su gestión, sin merma de su retribución normal. Asimismo, un miembro del Comité de Empresa perteneciente a la Central Sindical que haya obtenido en las elecciones Sindicales un mínimo del 25% de los votos emitidos, en caso de que el Presidente o el Secretario del Comité de Empresa no pertenecieran a dicha Central Sindical, también dispondrá de las horas necesarias para llevar a cabo su gestión, sin merma de su retribución normal. Estas funciones serán personales e indelegables, salvo en los casos de vacaciones y bajas. En tales casos se deberá comunicar por escrito a la Dirección las personas que les sustituyan interinamente.

Los miembros del Comité dispondrán de hasta 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, excluidos Presidente y 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 Recursos Humanos las personas que disponen de ellas, para su sustitución, justificación de ausencias y percepción de haberes.

La Empresa instalará tabloneros 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 Centros de Trabajo del ámbito del Convenio cuando sean comisionados para ello y observen, en cada caso, los trámites de notificación a la Jefatura de Recursos Humanos. 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.

Artículo 33º - 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 coloquen las Secciones Sindicales y que afecten a temas relacionados con la Empresa, deberán ser puestos en conocimiento de esta 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 4.000, dispondrán de los siguientes Delegados Sindicales:

Afiliación fehaciente acreditada: Número Delegados Sindicales

≥ 10% y < 15% de la plantilla	1
≥ 15% y < 20% de la plantilla	2
≥ 20% de la plantilla	3

Estos Delegados Sindicales tendrán derecho a dedicación permanente a su representación en la Empresa, sin merma de su retribución normal.

Artículo 34º - Comisión Sindical

La Comisión Sindical que se estableció en el Convenio Colectivo para los años 1988 y 1990 (Anexo 6) queda suprimida por considerar las partes que la intensificación de las relaciones constantes y directas con los Sindicatos constituye un medio más eficaz para mejorar los cauces de diálogo y participación.

CLAUSULAS GENERALES

Artículo 35º - Compensación y Absorción

Teniendo en cuenta:

1º. Que la estructura salarial vigente es consecuencia de una larga historia de negociación colectiva, en la que se han ido firmando sucesivos Convenios, en los que, en ocasiones, se pactaron incrementos salariales repartidos con diferentes porcentajes, según grados y categorías, favoreciendo en mayor proporción a los niveles retributivos inferiores.

2º. Que, tanto en éste como en anteriores Convenios, se han realizado absorciones de primas en los sueldos.

3º. Que la negociación se realiza con una visión de conjunto de las condiciones que se pactan.

Se acuerda que todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, así como las demás vigentes en la Empresa, sean consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o pactada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio, sobre el concepto que se analice (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, antigüedad).

Artículo 36º - Comisión Paritaria de Vigilancia

Las dudas que puedan surgir en la interpretación 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, que hayan participado en las deliberaciones del Convenio.

ANEXO 1

CONVENIO COLECTIVO AÑO 1991				TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 1991 DIRECCIONES CENTRALES Y FABRICAS DE BARACALDO-SESTAO Y ANSIO														VALORES BRUTOS		
Grado	Sueldo Mensual	Antigüedad Mes 1 Quinquenio	Valor hora trabajada a Prima	Nocturnidad por hora trabajada	Bonificación Domingos y Fiestas por cada día trabajado		Valor pasetas jornada interrump. (Bocadillo)	VALOR BASE DE LA HORA SEGUN NUMERO DE QUINQUENIOS PARA CALCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA												Valor hora extra con recargo 75 % y sin antigüedad
					Sin antigüedad	Exceso por un Quinquenio		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	99.330	3.973	466,52	54,97	2.857	114,28	192,16	322,29	332,77	343,31	353,80	364,28	374,77	385,30	395,80	406,33	416,80	427,37	563,99	
7	101.831	4.073	478,26	56,47	2.931	117,26	201,19	337,40	348,39	359,38	370,35	381,44	392,40	403,39	414,38	425,41	436,38	447,37	590,46	
8	104.472	4.179	490,67	57,91	3.004	120,14	210,61	353,21	364,69	376,24	387,73	399,21	410,72	422,27	433,77	445,32	456,85	468,34	618,12	
9	107.324	4.292	504,07	59,55	3.087	123,46	220,77	370,24	382,35	394,37	406,44	418,55	430,61	442,68	454,76	466,82	478,88	490,93	647,94	
10	110.425	4.417	518,63	61,18	3.176	127,09	231,39	388,06	400,69	413,37	426,02	438,67	451,30	463,92	476,59	489,24	501,91	514,52	679,08	
11	114.017	4.560	535,51	63,21	3.282	131,27	242,72	407,06	420,34	433,63	446,79	460,12	474,83	486,67	501,48	513,25	526,47	539,75	712,36	
12	117.723	4.710	552,91	65,30	3.389	135,47	254,72	427,18	441,13	455,05	468,98	480,86	496,85	510,78	524,65	538,61	552,56	566,46	747,59	
13	121.581	4.864	571,02	67,40	3.500	139,98	267,46	448,55	463,17	477,80	492,38	507,03	521,68	536,29	550,88	565,53	580,13	594,72	784,93	
14	125.636	5.026	590,08	69,59	3.613	144,55	280,96	471,17	486,53	501,91	517,32	532,62	548,00	563,33	578,69	594,04	609,42	624,77	824,58	
15	129.922	5.197	610,20	71,96	3.736	149,44	295,35	495,31	511,42	527,58	543,73	559,92	576,05	592,17	608,34	624,53	640,65	656,81	866,80	
16	135.319	5.413	635,54	74,89	3.894	155,75	310,40	520,58	537,61	554,57	571,53	588,49	605,49	622,47	639,44	656,39	673,34	690,37	911,03	
17	140.969	5.639	662,08	78,01	4.055	162,21	326,47	547,53	565,39	583,26	601,04	618,86	636,75	654,59	672,45	690,24	708,15	725,98	958,16	
18	147.077	5.883	690,78	81,47	4.231	169,22	343,49	576,06	594,86	613,64	632,42	651,18	670,00	688,76	707,53	726,28	745,10	763,86	1.008,15	
19	154.088	6.163	723,70	85,33	4.431	177,21	361,60	606,42	626,23	645,96	665,68	685,45	705,26	725,01	744,77	764,56	784,31	804,11	1.061,24	
20	161.464	6.459	758,34	89,45	4.643	185,72	380,75	638,55	659,39	680,18	700,99	721,82	742,67	763,52	784,26	805,09	825,93	846,76	1.117,49	
21	169.268	6.771	794,99	93,83	4.870	194,73	401,01	672,50	694,40	716,35	738,27	760,18	782,13	804,02	825,97	847,90	869,83	891,74	1.176,93	

ANEXO 2

SISTEMA DE PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS

1. OBJETO

Regular un sistema de Participación en los Resultados que estimule el esfuerzo de todos, a fin de alcanzar los objetivos establecidos para el logro de la viabilidad de A.H.V., y retribuya según los resultados obtenidos.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES

El sistema de Participación en los Resultados incentiva la consecución de objetivos de:

- Coste de bobina en caliente.
- Productividad.
- Calidad y plazo de cumplimentación.

que permitan mantener una situación competitiva en el seno de la siderurgia europea.

El grado de cumplimentación de estos objetivos se calculará mensualmente en base a los resultados obtenidos durante los tres meses anteriores. El porcentaje de prima resultante se aplicará exclusivamente al valor hora trabajada a prima correspondiente al grado de calificación, de acuerdo con las horas trabajadas por cada persona, con su régimen de trabajo y con el coeficiente de actuación personal.

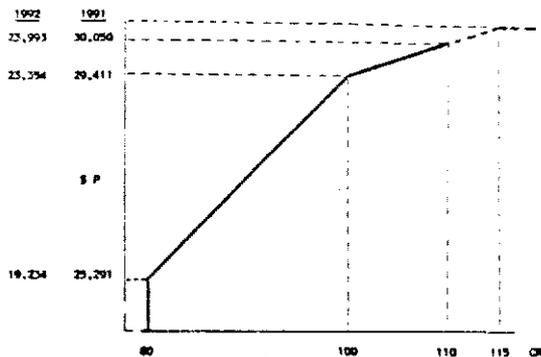
Se establece una cláusula de garantía de modo que, para una cumplimentación dada de la producción prevista, las percepciones, en condiciones homogéneas, no sufran reducción respecto a 1990. En los valores correspondientes a 1991 y 1992 se han tenido en consideración la incidencia del traspase de prima a sueldo.

3. CALCULO DE LA PARTICIPACION

$$\% \text{ PARTICIPACION} = \begin{cases} \text{Año 1991} & \begin{cases} \text{Si } 80 \leq CR \leq 100; \% P = 8,811 + 0,206 \times CR \\ \text{Si } CR > 100; \% P = 23,0185 + 0,083825 \times CR \end{cases} \\ \text{Año 1992} & \begin{cases} \text{Si } 80 \leq CR \leq 100; \% P = 2,754 + 0,206 \times CR \\ \text{Si } CR > 100; \% P = 16,9615 + 0,083825 \times CR \end{cases} \end{cases}$$

Para valores de cumplimentación inferiores al 80%, el porcentaje de participación será 0.

En el caso de que el valor global de la cumplimentación exceda del 110%, se analizará la fórmula y sus resultados a fin de adoptar la solución más conveniente. En cualquier caso, el porcentaje de participación a aplicar no excederá nunca del correspondiente a una cumplimentación del 115%.



Siendo la CUMPLIMENTACION DE RESULTADOS:

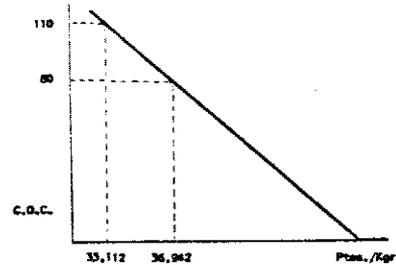
- 0,70 CUMPLIMENTACION DE OBJETIVOS DE COSTE (C.O.C.)
- + 0,15 CUMPLIMENTACION DE OBJETIVOS DE PRODUCTIVIDAD (C.O.P.)
- + 0,15 CUMPLIMENTACION DE OBJETIVOS DE CALIDAD Y PLAZO (C.O.D.)

En la que:

- CUMPLIMENTACION DEL OBJETIVO DE COSTE (C.O.C.), se obtendrá mediante la fórmula:

$$C.O.C. = \frac{1414,66 - 10,17}{3,83}$$

Siendo 'C' el coste medio ponderado del Kg. Bobina caliente en el trimestre inmediato anterior.

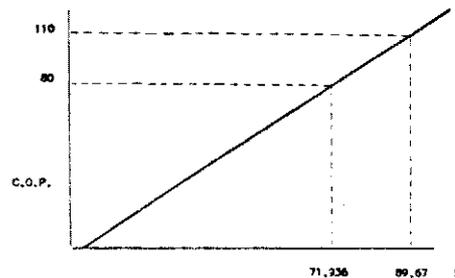


CUMPLIMENTACION DEL OBJETIVO DE PRODUCTIVIDAD (C.O.P.), se obtendrá mediante la fórmula:

$$C.O.P. = \frac{10,15 \text{ (Productividad } \dots)}{9}$$

Siendo:

Productividad = $\frac{\text{Tm. de bobina caliente de 1}^{\text{a}}$ producida en el trimestre (*)}{\text{Total Plantilla Activa de Bdo.-Sesto y Dir.Cent. al fin del trimestre}}



(*) En el caso de parada del T.B.C. por inversión o reparación anual, se considerará que la producción durante los días de parada ha sido la media obtenida durante los días de marcha del trimestre considerado, incrementándose la producción real con la producción así estimada.

Este mismo tratamiento de cálculo de producción estimada se dará en el caso de que se produjera algún siniestro u otra causa de fuerza mayor que obligue a modificar el régimen de trabajo de los operarios (necesidad de dar vacaciones o descansos compensatorios de forma general fuera del programa anual establecido, que se realizará siguiendo la normativa establecida, o regulación de empleo informando de ello, previamente, al Comité).

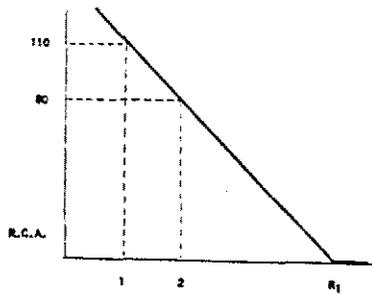
CUMPLIMENTACION DEL OBJETIVO DE CALIDAD Y PLAZO (C.O.D.), se obtendrá mediante la fórmula:

- 0,25 Rechazos Clientes y Acabadoras (R.C.A.)
- + 0,25 Rechazos internos de bobinas (R.I.B.)
- + 0,25 Rechazos internos de planchón (R.I.P.)
- + 0,25 Cumpimentación semanal de partidas (C.S.P.)

Siendo:

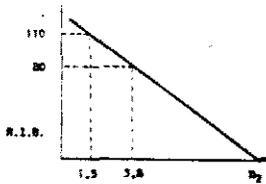
Rechazos de Clientes y Acabadoras (R.C.A.) = $140 - 30 \times R_1$ durante el trimestre inmediato anterior.

En la que $R_1 = \frac{\text{Tns. Rechazadas por Clientes y Acabadoras X 100}}{\text{Toneladas Expedidas}}$



Rechazos internos de bobinas (R.I.B.) = $128,56 - 13,04 \times R_2$ en el trimestre inmediato anterior

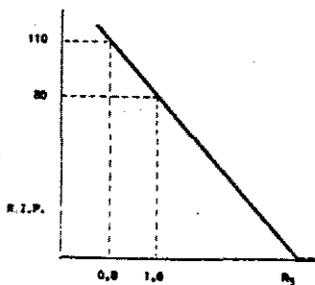
Siendo $R_2 = \frac{\text{Toneladas rechazadas X 100}}{\text{Toneladas de 1ª entradas en APA}}$



Rechazos internos de planchón (R.I.P.) = $140 - 37,5 \times R_3$ en el trimestre inmediato anterior.

Siendo $R_3 = \frac{\text{Toneladas rechazadas X 100}}{\text{Toneladas de 1ª fabricadas}}$

En las toneladas rechazadas se incluyen tanto las rechazadas en Sestao, como las rechazadas en Anso por materia prima defectuosa.

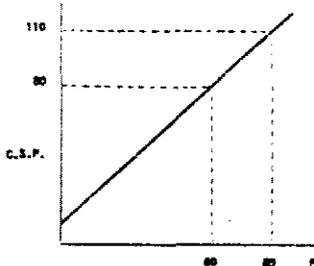


Cumplimentación semanal de plazos de entrega (C.S.P.) = $1,2 \times P - 8$ en el trimestre inmediato anterior.

Siendo:

$P = \frac{\text{Partidas expedidas en plazo a Fcas.Acabadoras} + \text{Partidas a clientes introducidas en plazo a APA}}{\text{Partidas programadas para la Semana (5)}} \times 100$

(Se consideran las semanas cuyo Domingo queda incluido en el trimestre considerado).



4.- CONDICIONES DE APLICACION

4.1.- Ambito de aplicacion

El sistema de participacion en los resultados se aplicara a todo el personal incluido en el ambito del Convenio Colectivo en vigor.

4.2.- Base de aplicacion

El incentivo se aplicara en forma de porcentaje sobre el valor hora trabajada a prima del grado de calificacion correspondiente y de acuerdo a las horas trabajadas por cada persona.

4.3.- Situacion de Conflicto Laboral

No tendra la consideracion de tiempo trabajado a prima y, por tanto, no devengara incentivo alguno, tanto por aplicacion de la formula como por la aplicacion de la clausula de garantia, siempre que se produzca alguno de los casos siguientes:

- a) El tiempo en que los operarios cesen su actividad laboral por conflicto propio.
- b) El periodo de tiempo en que por Conflicto Laboral generalizado no se produzcan planchones, el personal de Sestao y Direcciones Centrales no devengara este incentivo.

En el caso particular de Conflicto Laboral parcial, que impida la produccion de planchón, dejara de percibir prima todo el personal del Centro de Sestao y Direcciones Centrales a partir del momento en que se origine parada de los dos Hornos Altos o pare uno de ellos y el arranque del otro no tenga como destino la Aceria.

Al personal de Hornos de Cok y Hornos Altos se le considerara como trabajado el tiempo dedicado al proceso de parada hasta llegar al mantenimiento minimo y el del arranque posterior de la instalacion, siempre que estas operaciones se efectuen siguiendo las ordenes de la Jefatura de la Division.

- c) El periodo de tiempo en que por conflicto laboral no se produzcan bobinas, el personal de Anso no devengara este incentivo

4.4.- Correccion por calendario

Las liquidaciones de prima continuaran realizandose con los criterios de 42 horas de promedio.

Al personal que no conserva el calendario de 42 horas semanales, se le corregira el valor Hora Prima de la Tabla salarial, multiplicandolo por los coeficientes siguientes:

	Coefficiente
Para calendarios de 40 horas	1,0000
Para calendarios de 38 horas	1,0789

4.5.- Periodo de calculo

Los resultados se calcularan y aplicaran mensualmente en base al resultado de los tres meses anteriores. Por consiguiente la nomina del mes "n" se abonara en funcion de los resultados obtenidos en los meses n-1, n-2 y n-3.

Como ANEXO se incluye el documento en el que se reflejaran los datos de partida, las formulas y resultados obtenidos, para su entrega al Comité de Empresa.

5.- GARANTIAS

5.1.- Garantias para los trabajadores

a) Con caracter general

Con objeto de salvar cualquier anomalía que pudiera producirse en la aplicacion del sistema, se establece la siguiente clausula de garantia:

- Al personal de la Division de Anso el valor medio de prima del TBC durante 1990, equivalente al 28,638 % para 1991. Para 1992 la garantia sera el 23,678 %.

- Al personal de Sestao y Direcciones Centrales el valor medio de prima de Sestao y D. Centrales durante 1990, equivalente al 28,133% para 1991. Para 1992 la garantia sera, en principio, el 22,076%. No obstante, las partes firmantes analizaran, en enero de 1992, la evolucion de los resultados de 1991 en este ambito y, si procede, adecuarian esta garantia para 1992.

Esta garantía se aplicará siempre que la producción de primera de bobinas en caliente o planchon, respectivamente, fabricada durante el trimestre considerado, no sea inferior al 90% de la prevista para el mismo.

En caso de que la producción real sea inferior al 90% de la prevista, se aplicará la fórmula:

$$\% \text{ Participación} = \% \text{ Garantizado} - 0,5 \left(90 - \frac{\text{Producción Real} \times 100}{\text{Producción prevista}} \right)$$

Si en alguno de los meses del año natural no se llega a alcanzar la prima garantizada, al final del año se calculará si la producción real del año ha alcanzado el 90% de la programada.

En caso afirmativo se abonará la diferencia entre la prima garantizada y la realmente percibida durante los meses en que no se alcanzó aquella. En el caso contrario no se abonará diferencia alguna.

Por tanto, para efectuar el cálculo del nivel de producciones obtenido a final del año, a los tiempos de parada habidos por conflictos laborales en el T.B.C. o en la Colada Continua y, asimismo, a los tiempos que tuvieron el tratamiento de siniestro según lo especificado en el apartado relativo a la cumplimentación del objetivo de Productividad, se les asignará una producción estimada en función de las producciones reales obtenidas.

b) Mandos Intermedios no Titulados

Además de los factores indicados, a este personal se le incluye el coeficiente de Seguridad, basado en el Índice de Frecuencia alcanzado en el mes, relacionado con los objetivos a obtener, fijados en el Comité de Seguridad de Fábrica.

5.2.- Garantías para la Empresa. Coeficiente de Actuación personal

El logro de los objetivos anteriormente señalados exigirá una actitud permanente de colaboración activa para mejorar los resultados de la Empresa y la búsqueda de la máxima eficacia en las operaciones de proceso, de acuerdo con las ordenes impartidas por la línea de mando.

Por ello, el mando podrá aplicar un coeficiente de actuación personal, de 0.5 a 1., juzgando la participación de cada trabajador hacia el fin común, su actitud hacia las ordenes que recibe y todo cuanto conduzca a la mejora de resultados. Con el resultado de cada día se obtendrá ponderadamente el del mes y se aplicará en forma de multiplicador de la prima obtenida.

6.- VIGENCIA

La Vigencia del presente acuerdo será la establecida para el presente Convenio Colectivo.

CALCULO DE LA PARTICIPACION EN RESULTADOS																			
PRIMA DE: MES 3										NOMINA DE: MES 4									
MES	COSTE BOBINA		PRODUCTIVIDAD		RECHAZOS CLIENTES Y ACABADORAS						% R. I. B.	RECHAZO INTERNO PLANCHON		CUMPLIMENTACION PLAZOS					
	COSTE	PROD. REAL	PRODUCC. ATRIB.	PLAN-TI-LLA	CLIENTES		ECHEVARRI		LESACA			% RE-CHAZO	PRODUCCION PLANCHON	CLIENTES		ECHEVARRI		LESACA	
					TNS. EXP.	% RECHAZO	TNS. EXP.	% RECHAZO	TNS. EXP.	% RECHAZO				PART. PROG.	PART. CUMPL.	PART. PROG.	PART. CUMPL.	PART. PROG.	PART. CUMPL.
MES 1																			
MES 2																			
MES 3																			
TOTAL TRIMESTRE																			
VALOR TRIMESTRE																			
CUMPL. OBJETIVO																			
VALOR CUMPL.																			
TOTAL CUMPLIMENTACION:										% PARTICIPACION:									
GARANTIA										OBSERVACIONES:									
CALCULO GARANTIA		PLANCHON		BOBINA		% GARANTIA SESTAO Y D. CENTRALES:													
		PRODUCCION	PROGRAMA	PRODUCCION	PROGRAMA														
MES 1																			
MES 2																			
MES 3																			
TOTAL TRIMESTRE																			
CUMPLIMENTACION						% GARANTIA ANSIO:													

ACUNTOS SOCIALES SESTAO		DESCANSOS COMPENSATORIOS 1991																								CICLO 4 SEMANAS								
MES	DIA	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	T.	EQUIPO 1		EQUIPO 2	
		ENERO								(1)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	27-12 AL 23-01	03-01 AL 30-01	2	02-02 AL 01-03
FEBRERO																												3	12-03 AL 08-04	19-03 AL 15-04	4	18-04 AL 15-05	25-04 AL 22-05	
MARZO																												5	25-05 AL 21-06	01-06 AL 28-06	6	02-07 AL 29-07	09-07 AL 05-08	
ABRIL																												7	08-08 AL 04-09	15-08 AL 11-09	8	14-09 AL 11-10	21-09 AL 18-10	
MAYO																												9	22-10 AL 18-11	29-10 AL 25-11	10	28-11 AL 25-12	05-12 AL 01-01	
JUNIO																												T.	EQUIPO 3		EQUIPO 4			
JULIO																												1	01-01 AL 28-01	29-12 AL 25-01	2	07-02 AL 06-03	05-02 AL 04-03	
AGOSTO																												3	18-03 AL 12-04	14-03 AL 10-04	4	23-04 AL 20-05	20-04 AL 17-05	
SEPTIEMBRE																												5	30-05 AL 26-06	28-05 AL 24-06	6	06-07 AL 02-08	04-07 AL 31-07	
OCTUBRE																												7	13-08 AL 09-09	10-08 AL 06-09	8	19-09 AL 18-10	17-09 AL 14-10	
NOVIEMBRE																												9	26-10 AL 22-11	24-10 AL 20-11	10	03-12 AL 30-12	30-11 AL 27-12	
DICIEMBRE																												CICLO 1 SEMANA						
EQUIPO N° 1																												T.	EQUIPO 1		EQUIPO 2			
EQUIPO N° 2																												1	24-01 AL 01-02	31-01 AL 08-02	2	02-03 AL 11-03	09-03 AL 13-03	
EQUIPO N° 3																												3	09-04 AL 17-04	16-04 AL 24-04	4	18-05 AL 24-05	23-05 AL 31-05	
EQUIPO N° 4																												5	22-06 AL 01-07	29-06 AL 08-07	6	30-07 AL 07-08	05-08 AL 14-08	
																												7	05-09 AL 13-09	12-09 AL 20-09	8	12-10 AL 21-10	19-10 AL 28-10	
																												9	19-11 AL 27-11	28-11 AL 04-12	10	26-12 AL 03-01	02-01 AL 10-01	
																												T.	EQUIPO 3		EQUIPO 4			
																												1	29-01 AL 06-02	26-01 AL 04-02	2	07-03 AL 15-03	05-03 AL 13-03	
																												3	13-04 AL 22-04	11-04 AL 19-04	4	21-05 AL 29-05	18-05 AL 27-05	
																												5	27-06 AL 05-07	25-06 AL 03-07	6	03-08 AL 12-08	01-08 AL 09-08	
																												7	10-09 AL 18-09	07-09 AL 16-09	8	17-10 AL 25-10	15-10 AL 23-10	
																												9	23-11 AL 02-12	21-11 AL 29-11	10	31-12 AL 08-01	28-12 AL 06-01	

EL PERSONAL CUYA JORNADA SEMANAL SEA DE 42 HORAS, DISFRUTARA 27 DIAS DE DESCANSOS COMPENSATORIOS, DISTRIBUIDOS EN UNA TANDA DE 4 SEMANAS Y OTRA TANDA DE 1 SEMANA, EN LA CUAL SE INCLUIRA UN DIA DE VACACIONES REGLAMENTARIAS.

EL ORDEN DE PREFERENCIA PARA ESCOGER LA TANDA DE UNA SEMANA SERA LA SIGUIENTE:

- TENDRA PRIORIDAD EL PERSONAL QUE NO DISFRUTE NI VACACIONES NI DESCANSOS COMPENSATORIOS DURANTE LOS MESES DE JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE Y DICIEMBRE, ESTABLECIENDOSE PARA DETERMINAR DICHA PREFERENCIA LA ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (EL MAS ANTIGUO ESCOGE).

ASUNTOS SOCIALES ANSIO		DESCANSOS COMPENSATORIOS 1991																												CICLO 4 SEMANAS															
MES	DIA	L M M J V S D							L M M J V S D							L M M J V S D							L M M J V S D							T.	EQUIPO 1		EQUIPO 2												
		ENERO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	05-01 AL 01-02	03-01 AL 30-01	2	12-02 AL 11-03	09-02 AL 08-03						
FEBRERO	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	3	21-03 AL 18-04	19-03 AL 15-04	4	27-04 AL 24-05	25-04 AL 22-06											
MARZO	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	5	04-06 AL 01-07	01-06 AL 28-06	6	11-07 AL 07-08	09-07 AL 05-08								
ABRIL	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	7	17-08 AL 13-09	15-08 AL 11-09	8	24-09 AL 21-10	21-09 AL 18-10									
MAYO	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9	18-11 AL 16-12	16-11 AL 13-12	10										
JUNIO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	01-01 AL 28-01	08-01 AL 04-02	2	07-02 AL 06-03	14-02 AL 13-03									
JULIO	6	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3	16-03 AL 12-04	23-03 AL 19-04	4	23-04 AL 20-05	30-04 AL 27-05						
AGOSTO	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	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	5	30-05 AL 28-06	06-06 AL 03-07	6	06-07 AL 02-08	13-07 AL 09-08			
SEPTIEMBRE	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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	7	13-08 AL 09-09	20-08 AL 16-09	8	19-09 AL 16-10	26-09 AL 23-10			
OCTUBRE	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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9	14-11 AL 11-12	21-11 AL 18-12	10					
NOVIEMBRE	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	02-02 AL 11-02	31-01 AL 08-02	2	12-03 AL 20-03	09-03 AL 18-03
DICIEMBRE	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	3	18-04 AL 26-04	16-04 AL 24-04	4	25-05 AL 03-06	23-05 AL 31-05								
EQUIPO N° 1	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	5	02-07 AL 10-07	29-06 AL 08-07	6	08-08 AL 16-08	06-08 AL 14-08										
EQUIPO N° 2	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	7	14-09 AL 23-09	12-09 AL 20-09	8	22-10 AL 30-10	19-10 AL 28-10												
EQUIPO N° 3	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	9	17-12 AL 25-12	14-12 AL 23-12	10														
EQUIPO N° 4	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	1	29-01 AL 06-02	05-02 AL 13-02	2	07-03 AL 15-03	14-03 AL 22-03											
																														3	13-04 AL 22-04	20-04 AL 29-04	4	21-05 AL 29-05	28-05 AL 05-06										
																														5	27-06 AL 05-07	04-07 AL 12-07	6	03-08 AL 12-08	10-08 AL 19-08										
																														7	10-09 AL 18-09	17-09 AL 25-09	8	17-10 AL 25-10	24-10 AL 01-11										
																														9	12-12 AL 20-12	19-12 AL 27-12	10												

EL PERSONAL CUYA JORNADA SEMANAL SEA DE 42 HORAS, DISFRUTARA 27 DIAS DE DESCANSOS COMPENSATORIOS, DISTRIBUIDOS EN UNA TANDA DE 4 SEMANAS Y OTRA TANDA DE 1 SEMANA, EN LA CUAL SE INCLUIRA UN DIA DE VACACIONES REGLAMENTARIAS.

EL ORDEN DE PREFERENCIA PARA ESCOGER LA TANDA DE UNA SEMANA SERA LA SIGUIENTE:

- TENDRA PRIORIDAD EL PERSONAL QUE NO DISFRUTE NI VACACIONES NI DESCANSOS COMPENSATORIOS, DURANTE LOS MESES DE JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE Y DICIEMBRE, ESTABLECIENDOSE PARA DETERMINAR DICHA PREFERENCIA LA ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (EL MAS ANTIGÜO ESCOGE).

BOE num. 156

Lunes 1 Julio 1991

ANEXO 3

NORMA REGULADORA DEL COMPLEMENTO POR ABSENTISMO POR
ENFERMEDAD

1. PRINCIPIO GENERAL.-

Es intención de las partes reducir el absentismo por enfermedad a sus justos términos, con la correspondiente incidencia beneficiosa en los costos y, a su vez, sin afectar al objetivo, ampliar la acción protectora del trabajador que por las causas que se especifican seguidamente no pueda acudir, justificadamente, al trabajo.

2. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS.-

Estarán protegidas por las presentes normas las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivadas de:

- Enfermedad común
- Maternidad
- Accidente no laboral

siempre que se observen las prescripciones legales para cada caso y ello impida trabajar al operario.

En su caso, agotado el periodo reglamentario de Incapacidad Laboral Transitoria, serán de aplicación las presentes normas, con las excepciones y limitaciones que en ellas se especifican, a quienes pasen a la situación de Invalidez Provisional y observen las prescripciones legales y no puedan trabajar.

En el supuesto de declaración posterior de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o de Gran Invalidez, con efecto retroactivo, deberán ser reintegradas a la Empresa las cantidades percibidas como complemento durante el periodo de retroactividad.

3. INDICE DE ABSENTISMO.-

Se computarán a estos efectos, las ausencias al trabajo del personal afectado por el Convenio que sean atribuidas a:

- Enfermedad común
- Maternidad
- Accidente no laboral

salvo aquellas de las expresadas que sean valoradas como ausencias injustificadas al trabajo, así como tampoco se contabilizarán las de invalidez provisional.

A estos efectos las ausencias se valorarán en función de las horas que, correspondiendo trabajar, no se acuda al trabajo alegando alguna de las causas expresadas.

La suma de horas así perdidas, dividida por las horas posibles (horas ordinarias trabajadas más ausencias por todos los conceptos, excepto vacaciones) y multiplicada por 100, representará el índice de absentismo del periodo considerado y con el fin de que éste no se vea afectado por desviaciones accidentales, se considerará cada periodo compuesto por los datos del último mes más los once precedentes.

4. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Las distintas contingencias estarán protegidas de la forma siguiente:

4.1.- Iniciación y terminación de la prestación

- a) A los días comprendidos entre el 1º y el 4º en cada periodo de enfermedad, ambos inclusive, no les será de aplicación la prestación complementaria que se establece en esta norma.
- b) A partir del día 5º y hasta el 7º, ambos inclusive, percibirá la prestación complementaria que corresponda con sujeción a la fórmula establecida en el punto 4.3.a.
- c) A partir del día 8º y hasta el alta o hasta agotar el periodo legal de incapacidad transitoria percibirá la prestación complementaria que corresponda con sujeción a la fórmula establecida en el punto 4.3.b.

d) Al pasar a la situación de Invalidez Provisional y en tanto permanezca en esta situación, percibirá el operario, con cargo a la Empresa, con independencia de la prestación económica que le corresponda de la Seguridad Social, igual complemento mensual, con carácter fijo, al más beneficioso de los percibidos en el último semestre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no computándose esta situación a los efectos del apartado 3 sobre valoración del índice de absentismo. Esta prestación será de carácter fijo, por lo que no se verá afectada por los índices de absentismo obtenidos.

4.2.- Prestación complementaria

Se tomara como referencia la prestación que por Incapacidad Laboral Transitoria corresponda al trabajador con cargo a la Seguridad Social para el periodo de abono.

El complemento a cargo de la Empresa será la cantidad que resulte según la fórmula siguiente:

$$K_1 (S + a + K_2 p) - p.s.s. = \text{Prestación complementaria}$$

Siendo:

S = Sueldo del operario

a = Antigüedad del operario

p = Prima de Sexto y Direcciones Centrales en el mes de abono

p.s.s. = Prestación de la Seguridad Social

K_1 y K_2 = Coeficientes a aplicar en función del índice de absentismo (acumulado de doce meses) obtenido en el mes de referencia y que se calcularán con las formulas indicadas en el punto 4.3, cuyos valores se actualizarán con ocasión de las variaciones anuales de Convenio.

4.3.- Determinación de los coeficientes

a) Para el abono de la prestación complementaria entre los días 5º y 7º (punto 4.1.b)

$$K_2 = 1 \text{ en todos los casos}$$

- Cuando el índice acumulado del absentismo por enfermedad exceda del 4,07% (*) $K_1 = 0$
- Cuando dicho índice sea igual o inferior al 4,07% $K_1 = 1$

(*) Media 1990

b) Para el abono de la prestación complementaria a partir del 8º día (punto 4.1.c)

$$K_1 = 1 \text{ en todos los casos}$$

- Cuando el índice acumulado del absentismo por enfermedad exceda del 6,5% $K_2 = 0$

Cuando dicho índice sea igual o inferior al 6,5%, se aplicará la siguiente escala

- Al 6,5% $K_2 = 0,5$
- Por cada centésima menos $0,01$ más
- Al 6% o inferior $K_2 = 1$

5. EXCEPCIONES

No darán derecho a estas prestaciones:

- a) Las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria o de Invalidez Provisional originadas o prolongadas intencionadamente.
- b) Las situaciones producidas a las personas integradas en una Federación cualquiera, por la practica del respectivo deporte.
- c) Las situaciones derivadas de competiciones deportivas con riesgo evidente, tales como pruebas automovilísticas o de motocicletas, etc.

- d) Las situaciones producidas por temeridad manifiesta.
- e) La inobservancia de las recomendaciones y/o prescripciones de su Médico, en particular, o del Servicio Médico de Empresa, en general.
- f) Cualquier situación que, por analogía, deba tener tratamiento semejante a alguna de las precedentes.
- g) Las situaciones derivadas del trabajo por cuenta propia o de otra Empresa.

6. CONTROL DEL ABSENTISTA.-

En la aplicación de lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores corresponde a la Dirección de la Empresa verificar el estado del enfermo o accidentado mediante reconocimientos médicos a cargo del personal Médico.

La negativa del operario a dichos reconocimientos o el incumplimiento de sus recomendaciones, representará la pérdida de todas las prestaciones de la Empresa mientras dure tal situación, sin perjuicio de las acciones de otro orden que, en cada caso, estime oportunas la Dirección.

Asimismo, la Dirección verificará el grado de observancia de los deberes del absentista, a través de inspecciones, a cuyo fin el interesado deberá permitir ser visitado en su domicilio por los Inspectores debidamente acreditados de la Empresa, cuya misión es verificar su grado de observancia de las normas y prescripciones, pues, de no hacerlo, podría ser considerado como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida de las prestaciones de la Empresa.

7. CONTROL DEL ABSENTISMO.-

Mensualmente y de acuerdo con la información aplicada en la Nómina de Salarios, se determinarán las ausencias atribuidas a enfermedad, maternidad y accidente no laboral y, con los criterios señalados en el apartado 3, se determinará el índice de absentismo acumulado resultante según los datos de ese mes y los once precedentes.

Del mismo se informará a la Comisión Paritaria del Convenio, así como de los listados de ausentes, infractores, sanciones, etc., con el fin exclusivo de laborar en común para la obtención de un mejor índice de absentismo.

Asimismo se hará público mensualmente el índice resultante y los coeficientes aplicables en el mes siguiente a los fines del apartado 4, que será de aplicación tanto a los que causen baja en ese mes como a los procedentes de meses anteriores.

8. FALTAS

Constituirán falta y darán lugar a la pérdida de los beneficios previstos en el apartado 4, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden, las situaciones siguientes:

- a) No justificar la situación mediante parte extendido por el Médico de la Seguridad Social, en el volante establecido por la misma, presentándolo en la Oficina de Recursos Humanos de su Centro dentro del plazo de cinco días contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición.
- b) De permanecer en tal situación deberá presentar, en un plazo de dos días contados a partir del siguiente al de su expedición, el primer parte de confirmación de baja facilitado por el Médico al cuarto día en tal situación, el siguiente facilitado al undécimo y los sucesivos cada siete días, hasta el alta.
- c) No atender los requerimientos del Servicio Médico de Empresa para ser sometido a reconocimiento por el mismo, salvo que justifique se encuentra hospitalizado o encamado.
- d) No facilitar en su domicilio la inspección de su situación al personal designado por el Servicio Médico o la Dirección, debidamente acreditado.
- e) Simular la situación de enfermedad, etc., alargando o incumplir las prescripciones médicas.

f) Faltar al respeto debido al personal Médico, A.T.S. o Inspector de la Empresa en el ejercicio de su función.

g) No observar durante la situación de incapacidad laboral transitoria una conducta adecuada en orden a su pronta curación.

A este fin se considerará no se observa una conducta adecuada:

1. Si no estando autorizado por su Médico para salir de su domicilio, se ausenta del mismo.
2. La práctica de paseo fuera de las horas siguientes:
 - De 15 de Abril a 14 de Octubre: De las 9 a las 21 horas
 - Resto del año: De las 9 a las 20 horas
3. La practica de deportes de cualquier clase, realizar trabajos físicos por cuenta propia o ajena, así como la asistencia a espectáculos públicos o de bebidas.
4. Hallarse en estado de embriaguez o drogado.
5. No notificar en Recursos Humanos la variación del domicilio mientras se encuentre en esta situación.
6. No pernoctar en su domicilio o la institución sanitaria en que se encuentre internado, sin justificación.

9. REPERCUSION DE LAS FALTAS.-

Las faltas expresadas en el apartado 6 anterior representarán la pérdida del operario de estas prestaciones, sin perjuicio de las responsabilidades laborales que correspondan por la falta cometida.

10. CLAUSULA DE GARANTIA.-

Al personal de la plantilla actual que tenga o adquiera la consideración de empleado y como respeto de condición anterior, se le garantiza que en cada periodo de enfermedad se le aplicará la condición más beneficiosa entre la percepción del complemento hasta el importe del sueldo más antigüedad o la que resulte de seguir las presentes normas.

11. CLAUSULA DEROGATORIA

Este acuerdo anula y sustituye a la Norma Reguladora del Absentismo por Enfermedad, recogida en el Anexo Nº 4 del Convenio Colectivo acordado para los años 1983, 1984 y 1985, que permanecía en vigor hasta esta fecha.

ANEXO 6

SISTEMA DE CALIFICACION

El objetivo del Sistema es establecer un nivel de Calificación para cada Puesto de trabajo, en base a las exigencias de las tareas asignadas y de tal forma que cada puesto ocupe una posición concreta respecto a los demás y se establezca un escalonamiento ordenado de los puestos de trabajo.

PROCEDIMIENTO

El Procedimiento de Calificación de los Puestos de trabajo se basa en un método de asignación de puntos por cada Cualidad de las que se exigen para el desarrollo del trabajo y que vienen recogidas en las Guías de Calificación.

Las Cualidades exigidas son consecuencia de las tareas asignadas y aparecen reflejadas en el documento "Descripción de Cometidos" que se explica más adelante. Este documento, junto con el análisis del Puesto, serán la base de la Calificación.

La asignación de puntos por Cualidad exigida y valorada, se realiza siguiendo criterios uniformes que aplica el Calificador con el fin de llegar a resultados equitativos.

Las Cualidades que se analizan son las: físicas, intelectuales y culturales, profesionales, morales, condiciones ambientales y riesgos profesionales.

Estas Cualidades, a efectos de análisis, se subdividen en Factores concretos.

Las puntuaciones de cada Cualidad y Factor se establecen según Guías predeterminadas y de forma gradual, según exigencias.

El conjunto de "Guía de Valoración", por Cualidades y Factores, es un documento que recibe el nombre de "Manual de Calificación" o "Baremo", con el cual se analizan y puntúan las características que se requieren en cada puesto, sobre la base de criterios preestablecidos:

CUALIDADES Y FACTORES		
CUALIDADES FÍSICAS	MÚSCULOS Y ESQUELETO	Potencia Destreza Resistencia muscular
	SENTIDOS Y NERVIOS	Apreciación sensorial Reflejos Tensión nerviosa Vertigo
CUALIDADES INTELLECTUALES Y CULTURALES	INSTRUCCION	Cultura general Idiomas extranjeros
	DEL ESPÍRITU	Claridad de espíritu Memoria Imaginación
CUALIDADES PROFESIONALES	ASOCIADAS	Relaciones Sociales Dotes artísticas Sentido psicológico
		Estudios teóricos profesionales Aprendizaje práctico
CUALIDADES MORALES	ESTRICTAMENTE INDIVIDUALES	Espíritu de iniciativa Perseverancia Disciplina
	EN RELACION A OTROS	Espíritu de equipo Autoridad
	RESPONSABILIDAD POR	Máquinas e instalaciones Materiales en curso de fabricación Vigilancia de materiales Capitales en custodia Pérdidas industriales Pérdidas comerciales
CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS PROFESIONALES		Pensividad Enfermedades Accidentes

A la suma de todas las puntuaciones asignadas en cada cualidad, se le añade la base mínima común a todos los trabajadores (133,3 puntos), por la capacitación para el trabajo en su más simple expresión.

A la Puntuación así obtenida, le corresponde un Grado de Calificación según la distribución siguiente:

Grado	Puntuación o Índice de Calificación
1	Hasta 133,3
2	133,4 a 141,3
3	141,4 a 149,8
4	149,9 a 158,8
5	158,9 a 168,3
6	168,4 a 178,4
7	178,5 a 189,1
8	189,2 a 200,4
9	200,5 a 212,5
10	212,6 a 225,2
11	225,3 a 238,7
12	238,8 a 253,-
13	253,1 a 268,2
14	268,3 a 284,3
15	284,4 a 301,4
16	301,5 a 319,5
17	319,6 a 338,6
18	338,7 a 358,9
19	359,- a 380,5
20	380,6 a 403,3

DESCRIPCIÓN DE COMETIDOS

El cometido o cometidos encomendados y realizados en cada puesto de trabajo, quedarán recogidos en un documento denominado "Descripción de Cometidos".

Sirve este documento para identificar el Puesto de Trabajo y, por tanto, tendrá un carácter conceptual y no hará referencia a operaciones elementales o medios o instrumentos concretos utilizados, que puedan variar en el tiempo, sin que se modifique el contenido principal y las exigencias del puesto de trabajo.

Esta Descripción de Cometidos la desarrollarán, conjuntamente, los Servicios de Organización y de Recursos Humanos de cada Centro de Trabajo en base al informe de la División o Servicio.

NUEVOS PUESTOS O VARIACION DEL COMETIDO

El escalonamiento o jerarquización de los grados asignados a los Puestos de Trabajo, únicamente deberá revisarse cuando se creen nuevos puestos o bien se modifique sustancialmente el cometido de alguno de los existentes.

En el caso de nuevos puestos, Recursos Humanos establecerá una Calificación inicial u orientativa, con el asesoramiento del Comité, para proceder al reclutamiento del personal necesario.

Con el fin de que los nuevos puestos o los que hayan sufrido variación queden incluidos dentro del escalonamiento o jerarquización general, dando, de esta forma, carácter definitivo a su calificación, una vez al año se reunirá el Comité de Calificación y, tras los análisis necesarios, determinará el nuevo escalonamiento. En el caso de que, durante el año, se produzca una acumulación excesiva de puestos a calificar, este Comité determinará la fecha de celebración de una nueva reunión dentro del año con el mismo fin.

El abono del grado definitivo se retrotraerá a la fecha desde que se encomendaron y, por tanto, se realizaron los nuevos cometidos.

COMITÉ DE CALIFICACION

El Comité de Calificación tendrá como misión verificar la calificación de los puestos que hayan sufrido modificación en sus cometidos durante el periodo transcurrido desde el último análisis y los de nueva creación, para asignarles el grado de calificación correspondiente.

El Comité de Calificación valorará los puestos en base a los cometidos encomendados y realizados, utilizando como herramientas los Baremos de Calificación. Para ello conocerá los cambios que se produzcan en los puestos y se le facilitará la información necesaria para efectuar la calificación.

La composición del Comité de Calificación será la siguiente:

- Presidente: - Jefe de Recursos Humanos del Centro.
- Vocales: - Representante de la Dirección del Centro.
- Jefe del Servicio de Organización.
- Jefe del Servicio de Calificación.
- Jefe de Relaciones Laborales del Área.
- 5 Miembros del Comité de Empresa

A las reuniones de valoración podrán asistir como informadores 2 personas llamadas por el Comité de Empresa y otras 2 de la Dirección.

Del resultado de las Calificaciones se levantará un Acta única en la que quedará plasmado el escalonamiento de los puestos valorados.

Las discrepancias que puedan presentarse sobre si procede o no la revisión de la calificación en función de la importancia de la modificación de los cometidos, o las que surjan a la hora de establecer el escalonamiento de los puestos, serán dirimidas por un Arbitro, elegido de mutuo acuerdo por las partes, que podrá ser reemplazado a petición de una de ellas, analizándose el supuesto de revisión con anterioridad al de escalonamiento.

Este Sistema de Calificación anula y sustituye el contenido en los Arts. 5 a 1A, ambos inclusive, de nuestro R.R.L.

Sin perjuicio de lo anterior, este Sistema podrá mejorarse o adoptarse otro en el futuro si se considera más adecuado.

ANEXO I

NORMA REGULADORA PARA EL APRENDIZAJE DEL EUSKERA EN A.H.V.

1.- OBJETIVO

Obtener los conocimientos necesarios en los alumnos para comunicarse en Euskera.

2.- NIVELES A IMPARTIR PARA ALCANZAR EL OBJETIVO Y SOLICITUDES

2.1.- Los niveles a considerar serán: iniciación, medio, avanzado, prácticas y perfeccionamiento, que posibiliten la consecución de los objetivos anteriormente marcados en la línea desarrollada por la Consejería de Cultura y Turismo del Gobierno Vasco.

2.2.- La definición final de los niveles a impartir, sin apartarse de la directriz citada en 2.1. deberá ser aquella que compatibilice:

- Número de solicitantes.
- Régimen de trabajo.
- Nivel de conocimiento de Euskera de partida.
- Número de asistentes por nivel.

2.3.- Las clases se impartirán durante 35 semanas al año a razón de 8 horas semanales por nivel o clase conformada, distribuidas entre lunes y jueves de cada semana.

2.4.- Los cursos académicos comenzarán el 1 de Octubre y finalizarán el 30 de Junio de cada año.

2.5.- Las solicitudes para el siguiente curso se presentarán en el Departamento de Formación antes del 15 de Julio de cada año, de acuerdo con el impreso oficial.

3.- NUMERO DE ASISTENTES POR CLASE Y NIVEL

3.1.- El número mínimo de asistentes por nivel y clase para el inicio de cada curso será de 8 alumnos.

3.2.- Si la asistencia a una clase al término de las primeras 12 semanas se reduce por debajo de 5 alumnos, se suspenderá ésta durante el año académico en curso, pasando los alumnos bien a incorporarse a otros niveles o a matricularse en el Centro que prefieran entre los Euskaltegus de la zona.

3.3.- El número máximo de alumnos por clase será de 16, considerando valores medios por nivel de impartición.

3.4.- Las clases se impartirán en horarios de mañana y tarde, fuera de las horas de trabajo.

MAÑANA: De 9.30 a 11.30

TARDE: De 15 a 20 horas, que permite la asistencia a los trabajadores de jornada partida.

Caso de que entre los asistentes a alguno de los niveles no exista personal de jornada partida, el horario de tarde podrá ser modificado de 16 a 18 horas.

4.- CONTRATACION DEL SERVICIO

4.1.- Por parte de Formación, se gestionará la petición de ofertas a las Entidades o Personas Físicas o Jurídicas acreditadas que, en base al objetivo a conseguir y a las premisas mencionadas en la presente norma, ofertarán su diseño del plan de estudios y costes resultantes.

4.2.- La duración del contrato será de un año, prorrogable mediante acuerdo entre las partes.

5.- CONTROL DE ASISTENCIA Y APROVECHAMIENTO

5.1.- El profesor que imparta las clases elaborará un informe en el que hará constar:

MENSUALMENTE

- a.- Asistencia personalizada indicando las faltas.
- b.- Información global de la clase con su valoración de la misma.

TRIMESTRALMENTE Y FIN DE CURSO

- a.- Evaluación personalizada del aprovechamiento.
- b.- Información global de la clase con su valoración sobre la misma y recomendaciones para el siguiente curso.

5.2.- Diez faltas consecutivas e injustificadas o veinte faltas alternativas, darán lugar a la pérdida de la matrícula durante el año académico en curso. Los justificantes de las faltas de asistencia serán remitidos por el interesado al Departamento de Formación. Se estudiará cada caso individualmente.

5.3.- Si la situación mencionada en 5.2. se produjera durante dos años, el alumno que incurriera en esta circunstancia perderá el derecho a la subvención de A.H.V. para el estudio del Euskera.

5.4.- Para pasar de nivel será imprescindible haber adquirido un mínimo de conocimientos a determinar por el profesor de aquel, de acuerdo con el informe de evaluación personalizado emitido al final del curso.

6.- CURSOS INTENSIVOS

Aquellos trabajadores que hubieran superado el nivel de prácticas podrán optar entre comenzar el nivel de perfeccionamiento o solicitar una subvención para someterse a un aprendizaje intensivo, asistiendo a cursos especializados y organizados a través de Entidades de enseñanza reconocidas. Esta subvención se concederá por una sola vez siendo su cuantía de 34.000.- Ptas., revalorizables anualmente de acuerdo con el I.P.C. oficialmente publicado por el I.N.E.

7.- SEGUIMIENTO DEL EUSKERA

El seguimiento de esta norma se realizará a través de la Comisión de Progresión y Promoción existente, siendo sus principales funciones:

- Conocer el contrato de las Enseñanzas de Euskera en A.H.V. y velar por su correcto cumplimiento.
- Evaluar el desarrollo del curso y proponer cuantas modificaciones sean oportunas para la consecución del objetivo propuesto.
- Hacer un seguimiento de los aspectos citados en el punto número 5.
- Atender y estudiar los ruegos, demandas o cualquier otro tema que estuviera relacionado con el aprendizaje del Euskera en A.H.V.

CALENARIO DE FIESTAS

1991

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

FIESTAS LABORALES

1 de Enero - Año Nuevo	25 de Julio - Santiago Apóstol
19 de Marzo - San José	15 de Agosto - Asunción de la Virgen
28 de Marzo - Jueves Santo	12 de Octubre - Fiesta Nacional
29 de Marzo - Viernes Santo	1 de Noviembre - Todos los Santos
1 de Abril - Lunes de Pascua	6 de Diciembre - Día de la Constitución
1 de Mayo - Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre - Navidad del Señor

FIESTAS LOCALES

16 de Julio - Ntra. Sra. del Carmen	31 de Julio - San Ignacio y San Valerín
-------------------------------------	---

FIESTAS DE LAS INSTALACIONES DE ADERÍA-COLADA CONTINUA Y ANSIO

1 de Enero - Año Nuevo	31 de Julio - San Ignacio y San Valerín
1 de Mayo - Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre - Navidad del Señor

16903 RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.025 el Filtro químico contra cloro marca «3M», modelo 5103-5203-5303, presentado por la Empresa «3M, España, Sociedad Anónima», de Madrid, que lo importa de Estados Unidos de América.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho Filtro químico, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el Filtro químico contra cloro marca «3M», modelo 5103-5203-5303, presentado por la Empresa «3M, España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Josefa Valcárcel, 31, que lo importa de Estados Unidos de América donde es fabricado por su casa matriz «3M Company», de St. Paul (Minnesota), como Filtro de Clase III para ser usado en ambientes contaminados con cloro en concentraciones inferiores a 10 p.p.m. (0.001 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada Filtro químico de dichos Marca, Modelo y Clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.025-9-10-90. Filtro químico contra cloro. Para ser usado como de Clase III en ambientes contaminados con cloro en concentraciones inferiores a 10 p.p.m. (0.001 por 100) en volumen.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-15 de «Filtros químicos y mixtos contra anhídrido sulfuroso (SO₂)», aprobada por Resolución de 12 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio de 1978).

Madrid, 6 de febrero de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco José González de Lena.

16904 RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.062, el Filtro químico contra anhídrido sulfuroso (SO₂), marca «3M», modelo 5103-5203-5303, presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», de Madrid, que lo importa de Estados Unidos de América.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Filtro químico, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el Filtro químico contra anhídrido sulfuroso (SO₂), marca «3M», modelo 5103-5203-5303, presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Josefa Valcárcel, 31, que lo importa de Estados Unidos de América donde es fabricado por su Casa matriz «3M Company», de St. Paul (Minnesota), como Filtro químico contra anhídrido sulfuroso, para ser usado en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso en concentraciones inferiores a 50 p.p.m. en volumen (0,005 por 100).

Segundo.—Cada Filtro químico de dichos Marca, Modelo y Clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.062-6-2-91. Filtro químico contra anhídrido sulfuroso. Para ser usado en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso en concentraciones inferiores a 50 p.p.m. en volumen (0,005 por 100).

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-15 de «Filtros químicos y mixtos contra anhídrido sulfuroso (SO₂)», aprobada por Resolución de 12 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio de 1978).

Madrid, 6 de febrero de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco José González de Lena.

16905 RESOLUCION de 19 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Lainz».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Lainz», que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 19 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ANONIMA LAINZ», AÑO 1991

ARTICULO 1º - AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

Este Convenio afecta a los establecimientos y centros de trabajo de S.A. LAINZ, siendo de aplicación a todos los trabajadores, con las excepciones legales.

Se registrará por la Legislación vigente y dentro de los acuerdos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

ARTICULO 2º - AMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será del 1.1.1991 al 31.12.1991.

ARTICULO 3º - COMPENSACIONES

En lo relativo a compensaciones y mejoras, se estará a lo dispuesto en el Art. 26º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4º - CLASIFICACION DE PERSONAL

En base a lo que establece el Art. 16, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal queda reflejada en el Anexo I.

ARTICULO 5º - JORNADA DE TRABAJO

Al ser la nuestra una Empresa preferentemente comercial, se ve obligada a considerar en cada faceta la lógica correspondencia entre los horarios de nuestros clientes y el del personal que, directa o indirectamente, con ellos debe relacionarse, no pudiendo por tanto ser rígidos e inamovibles, sino más bien sujetos a las modificaciones que las circunstancias aconsejen.

Los horarios de entrada y salida se condicionarán a las peculiaridades de las diferentes secciones y centros de trabajo, de forma que permitan cumplimentar la jornada en cómputo anual de 1.826 h.27' de trabajo efectivo.

ARTICULO 6º - VACACIONES

Se fijan en 26 días laborables ininterrumpidos, ó en dos periodos que se acordarán en las secciones en que sea de posible aplicación la segunda modalidad, atendiendo se al espíritu del Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se incorpore a la empresa en el curso del año, podrá disfrutar antes de finalizar el mismo la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

ARTICULO 7º - LICENCIAS Y PERMISOS

Podrán establecerse de conformidad con el texto del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes variantes:

- Al Apartado a): 20 días naturales en caso de matrimonio, que podrán unirse al período de los días opcionales de las vacaciones del trabajador, teniendo carácter preferente para modificar programas de vacaciones previamente establecidos.