

21719 RESOLUCION de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Siderúrgica del Mediterráneo, Sociedad Anónima»/«Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Siderúrgica del Mediterráneo, Sociedad Anónima»/«Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de junio 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, 31 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Siderúrgica del Mediterráneo, Sociedad Anónima»/«Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE «SIDERURGIA DEL MEDITERRANEO, SOCIEDAD ANONIMA»/«ALTOS HORNOS DEL MEDITERRANEO, SOCIEDAD ANONIMA»

Art. 1º.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de SIDMED, S.A./A.H.M., S.A., con independencia de su localización geográfica.

Art. 2º.- AMBITO PERSONAL

Se regirá por este Convenio la totalidad del personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa en los centros de trabajo señalados en el punto anterior, con excepción del personal DIRECTIVO y de los que previa y voluntaria aceptación, sean considerados por la Dirección de la Empresa como personal excluido del ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo.

No obstante, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores estudiarán los mecanismos y condiciones necesarias para la posible incorporación de este personal.

Art. 3º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio se pacta por dos años, entrando en vigor el día 01 de Enero de 1.991 y finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.992.

Art. 4º.- SALARIOS

Los incrementos salariales para cada uno de los años anteriormente mencionados serán:

a).- Para 1.991: 6'5%. Este incremento repercutirá sobre los siguientes conceptos de la tabla salarial: Salario mensual, valor hora prima, pagas extraordinarias (Navidad, Paga de Verano, Abril y Compensación de Cok) y bonificación por condiciones ambientales.

El resto de los conceptos salariales, quedan fijados según los valores de la Tabla Anexo I de 1991.

Los nuevos quinquenios se abonarán, a partir de la entrada en vigor del Convenio, el primer mes del semestre en que se devenguen, quedando fijado el valor promedio de la antigüedad en un 2'8% sobre el salario mensual.

La Paga de Compensación de Carbón se percibirá a partir de la entrada en vigor del Convenio, en la cuantía de un 83% del salario más antigüedad mensual.

CLAUSULA DE REVISION: Si el I.P.C. real oficial de 1.991 es superior al 5'3%, se revisarán las tablas salariales del Anexo I, aplicándose desde el 1 de Enero de 1.991, las diferencias económicas, entre el I.P.C. real y el 5'3%, tomado como referencia.

A estos efectos, el porcentaje (%) de incremento a aplicar sobre los valores de las tablas salariales anexas, así como el (%) a aplicar sobre las cantidades devengadas desde el 01 de Enero de 1.991 para el cálculo de los retroactivos correspondientes, se determinará en la siguiente forma:

$$\begin{matrix} & \text{(IPC real 1991 + 100)} \\ \text{(\% Revisión} & = [\text{-----} - 1] \times 100 \\ & \text{105'3} \end{matrix}$$

Estas tablas revisadas, serán las definitivas de 1.991 y sobre ellas, se procederá al incremento del año 1.992.

b).- Para 1.992 Sobre las tablas salariales definitivas del año 1991, se aplicará como porcentaje de incremento para el año 1992, el resultante de :

(90% de IPC real de 1991) más dos puntos

Aplicándose con efectos económicos del 1 Enero de 1992.

El incremento inicial de 1.992, se repartirá entre los conceptos de Sueldo, Antigüedad y Prima, de forma tal que la relación mensual de la antigüedad sobre sueldo sea un 3% por quinquenio. El resto de conceptos salariales se incrementará en el porcentaje inicial indicado de forma proporcional.

CLAUSULA DE REVISION: Si el I.P.C. real oficial de 1.992 es superior al 5%, se revisarán las tablas salariales resultantes del incremento anterior, aplicándose desde el 01 de Enero de 1.992, las diferencias económicas entre el I.P.C. real y el 5% tomado de referencia.

A estos efectos, el porcentaje (%) de incremento a aplicar sobre las tablas salariales iniciales de 1992, así como el porcentaje (%) a aplicar sobre las cantidades devengadas desde el 1 de Enero de 1992, para el cálculo de los retroactivos correspondientes, se determinará de la siguiente forma:

$$\begin{matrix} & \text{(IPC real 1992 + 100)} \\ \text{(\% Revisión} & = [\text{-----} - 1] \times 100 \\ & \text{105} \end{matrix}$$

El valor hora nocturna queda fijado, de forma no revisable durante la vigencia del presente Convenio, en 95 pts/hora para 1991 y 125 pts/hora para el año 1992.

De igual forma que el párrafo anterior, la bonificación por trabajar en Nochebuena y Nochevieja queda fijada en 5.000 pts. para 1991 y 9.000 pts. para 1992.

Los conceptos que por no integrar la tabla salarial quedan congelados durante el presente Convenio son los siguientes:

- Quebranto de moneda.
- Desgaste de herramienta.
- Premios de Sugerencias.

Art.5a.- JORNADA.

Durante la vigencia de este Convenio la jornada de trabajo será de 38 horas semanales.

Art.6a.- REGIMEN DE TRABAJO A CINCO EQUIPOS.

Con el fin de ajustar el número de horas estructurales trabajadas en los distintos regímenes de trabajo para el personal con sistemas de trabajo a turnos rotativos (3T4) que implican el trabajo en festivos y domingos, y sin perjuicio de los descansos que disfrutaban actualmente, se les reducirá en 64 horas de promedio las horas estructurales actuales a partir del 1 de Enero de 1992.

La reducción de horas estructurales prevista en el párrafo anterior, deberá realizarse de forma que se consiga en todo momento el máximo aprovechamiento de la capacidad productiva de las instalaciones y servicios.

A tal fin, ambas partes convienen en función de las necesidades organizativas y de producción, variar la jornada de tres turnos rotativos de cuatro equipos, estableciendo la jornada de tres turnos rotativos de cinco equipos, a partir del 1 de Enero de 1992.

A estos efectos se desarrolla en Acta Anexa el sistema de trabajo del personal a jornada de tres turnos rotativos de cinco equipos, así como la incidencia de trabajo o descanso en festivos para el personal a rotativo de tres o cuatro equipos.

A este fin se adecuará el sistema retributivo anterior a esta nueva situación, de acuerdo con la tabla salarial de bonificación por trabajo en domingos y festivos para el año 1992, que se especifica en el Acta de Desarrollo de este artículo.

Art.7a.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

A.- Consecuentemente con la situación actual en materia de empleo, ambas partes manifiestan su propósito de reducir el número de horas extraordinarias al estrictamente imprescindible, de acuerdo con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán con los valores de la tabla salarial incrementados en un 75%, por cada hora realizada.

B.- Con independencia de lo anteriormente expresado tendrán la consideración de HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES las originadas por:

1.- AVERIAS IMPREVISTAS

En caso de llamadas a domicilio, se compensará el desplazamiento con el importe equivalente a tres horas extraordinarias, a partir de la firma del Convenio.

2.- TRABAJO A TURNOS:

- Las originadas por falta del relevo.

El trabajador que está ocupando el puesto que debe ser relevado, cubrirá la ausencia de su compañero de acuerdo con la Ley, abonándosele con carácter de excepción una hora y media estructural por cada hora trabajada, o bien compensando con una hora de descanso por cada hora trabajada, de acuerdo con su Jefatura y en función de las necesidades organizativas del Departamento, a partir de la firma del Convenio. Esto solo será de aplicación el primer día que se origine la mencionada situación.

- Las derivadas del propio régimen de trabajo del personal que está autorizado para no descansar en festivo.

3.- PERIODOS PUNTA DE PRODUCCION:

- Situaciones de emergencia, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter puntual derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

C.- Día a día se computarán las horas extraordinarias que se realicen, quedando a disposición de los afectados el resumen semanal de las mismas. Mensualmente se informará por escrito al Comité de Empresa del número de horas estructurales que se han realizado para su remisión a la Autoridad Laboral competente. En dicho escrito deberá figurar, en su caso, la conformidad de la Representación de los Trabajadores.

En el supuesto contrario se seguirán los procedimientos legales establecidos al efecto.

D.- Mensualmente se informará al Comité de Empresa del total de horas extraordinarias realizadas, desglosadas por motivación que las justifican y naturaleza de las mismas.

Art.8a.- HORARIOS Y DESCANSOS COMPENSATORIOS.

El sistema de descansos compensatorios por la jornada de 38 horas se organizará de forma que, garantizando

las capacidades productivas y funcionales de las instalaciones o servicios, se puedan acumular o fraccionar, de acuerdo con el mando, o bien observar un calendario semejante al de vacaciones.

Para el personal a turnos, el número teórico de días de descanso compensatorio que corresponda en el año será disfrutado por todos los trabajadores de este colectivo, siempre que tengan una presencia en el trabajo dentro del año natural de al menos un mes, no computándose a estos efectos las ausencias por sanciones, excedencias y permisos no retribuidos.

En base a lo anterior, se establecen las siguientes modalidades de descansos compensatorios para los años 1991 y 1992:

a.- Personal de cuatro equipos rotativos y de dos o tres turnos con 42 horas semanales.

El número de días de descanso compensatorio será de 24 días laborables, acumulándose DOS días laborables más de vacaciones, sin perjuicio de que a partir de 1.992 se adecuen a lo establecido en el Acta de Desarrollo del art. 6º.

b.- Personal con 40 horas semanales.

Los descansos compensatorios serán de DOCE días laborables en total.

Se procurará que los descansos se den en sábado y domingo, y se establecerá un servicio de guardia que, en compensación, descansará el día anterior o posterior al próximo descanso, salvo acuerdo de las partes.

c.- Instalaciones de Laminación en Frío.

Cuando sea necesario anular un descanso programado se concederá un día de descanso compensatorio al personal afectado, uniéndolo a otro descanso dentro de los 30 días siguientes, teniendo en cuenta la marcha de las instalaciones.

Cuando sea necesario parar algún turno de producción programado, el personal, de mutuo acuerdo con la Jefatura podrá descansar ese día.

d.- Personal de Talleres.

El personal denominado de Talleres podrá tener las siguientes modalidades de jornada de trabajo:

1.- Trabajarán de lunes a viernes, con descansos los sábados y domingos, estableciéndose los equipos de guardia necesarios. Los trabajadores afectados que trabajen las guardias, en compensación, descansarán el día anterior o posterior al próximo descanso, salvo acuerdo de las partes, no siendo de aplicación la modalidad de acumular descansos compensatorios.

2.- Las reducciones de jornada de este personal se aplicarán en la época estival. Por ello, desde el 15 de Junio al 14 de Septiembre,

ambos inclusive, trabajará de 7,30 horas a 14 horas o de 14 horas a 20,30 horas, según se establezcan en sus relevos.

Para aplicar este cómputo se supondrá que las vacaciones anuales se realizarán a partir del 1 de Junio, sin variación de la jornada actual.

3.- En aquellas secciones en que las necesidades de la producción no permitan los horarios establecidos en los apartados anteriores, se estudiará su aplicación conjuntamente con el resto de las instalaciones de la Empresa.

e.- Personal de Oficina.

El personal afectado con este horario realizará la siguiente jornada:

1.- De invierno: de 1 de Enero a 14 de Junio, y de 15 de Septiembre a 31 de Diciembre.

- Mañana: Entrada: 8 horas a 8,30 horas
Salida: 13,30 horas a 14 horas
- Tarde: Entrada: 15 horas a 15,30 horas
Salida: 17,30 horas a 19 horas de
lunes a jueves.
17 horas a 19 horas los
viernes.

2.- De verano: De 15 de Junio a 14 de Septiembre.
Con horario de 8 horas a 14 horas de lunes a viernes.

Para la realización de este cómputo se supondrá que las vacaciones anuales se realizan a partir del 1 de Junio, sin variación de la jornada actual.

f.- Trabajos en festivos.

Año 1.991

Al personal en régimen de turnos que trabaje en festivos, se le abonará como extraordinario, y aquel que por su calendario rotativo coincida un descanso con una fiesta abonable, se le considerará ese día como propio de la fiesta y a efectos económicos se le compensará como extraordinario el primer día laborable siguiente que trabaje.

Tratamiento idéntico se dará a las fiestas abonables sin recuperación, del personal de turnos que coincida con sus vacaciones, de forma que el, o los primeros días de trabajo después de aquéllas tengan el tratamiento del párrafo anterior.

Al personal que descansa sábados y festivos, se le abonará como extraordinario o se le compensará con un día de descanso, cuando una fiesta abonable coincida en sábado, a cuyo efecto la Dirección de la Empresa de acuerdo con las necesidades del servicio, optará por una u otra de ambas alternativas.

Año 1.992

A partir del 1 de Enero de 1992 el abono de extraordinarios para el personal a rotativos que

trabajo en festivos y aquel que por su calendario rotativo coincida un descanso o día de vacaciones con una fiesta abonable, se regulará de acuerdo con el acta de desarrollo descrita en el art. 6º, quedando sin efecto los dos primeros párrafos del presente apartado f) de este artículo.

Art.9º.- VACACIONES

La duración anual de las vacaciones será de 23 días laborales.

El período de vacaciones, que se acomodará a las fechas de parada de las instalaciones por reparación o mantenimiento, se establece con carácter general en cinco tandas distribuidas entre Junio a Octubre, ambos inclusive, sin perjuicio de las que por acuerdo voluntario con su Jefatura puedan disfrutar fuera de dichas tandas, que se compaginarán con las de descansos compensatorios.

La confección del calendario se hará conjuntamente con el mando del Departamento, Jefe de Relaciones Laborales y una representación del Comité de Empresa.

Elaborado el calendario de vacaciones, será expuesto por un plazo de 15 días para que el personal pueda formular las reclamaciones y observaciones que estime oportunas.

En caso de diferencia entre los deseos del productor y el programa de vacaciones establecido, el criterio de prioridad será fijado en función de la antigüedad reconocida en la Empresa a los interesados. Esta prioridad será aplicada en forma rotativa de año en año.

Las personas que de conformidad siempre con las fechas del calendario establecido deban disfrutar sus vacaciones fuera de las cinco tandas establecidas, percibirán una bonificación de 12.000 pesetas por período completo, o la parte proporcional correspondiente en caso de disfrute parcial. Esta bonificación no integra la tabla salarial.

Las vacaciones habrán de ser iniciadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser acumuladas para años sucesivos, salvo que sean programadas de acuerdo entre las partes y por necesidad de servicio.

Para el personal a turnos (3T4), se continuarán confeccionando calendarios para el disfrute de las vacaciones en tandas de 28 días naturales, pudiendo disfrutarse los días restantes conjuntamente con los descansos compensatorios que les corresponden.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario partir las vacaciones, la suma de días laborables entre los distintos períodos será de 23.

El período de vacaciones será retribuido con los conceptos retributivos ordinarios y los complementos de nocturnidad, festivos y domingos que le corresponderían al trabajador en su régimen de trabajo.

Art.10º.- COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa, como órgano unitario y representativo de los trabajadores, mantendrá sus actuales garantías, derechos y estructura.

A.- Comisión Permanente.

Conserva su composición y funcionamiento actual.

B.- Resto de los miembros del Comité de Empresa

1.- Disfrutarán de los permisos retribuidos necesarios para asistir a los Comités y Comisiones actualmente en vigor (Seguridad e Higiene, Comité de Promoción y Progresión, Calificación de Puestos de Trabajo, Comisión de Incentivos, Comisión Asistencial, etc.) y aquellos otros que de común acuerdo entre la Dirección y el Comité estimen oportunos.

2.- Estos miembros del Comité de Empresa podrán disponer en cómputo global mensual de 24 horas cada uno. Para ello deberán comunicarlo previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

C.- Contrataciones.

Será de aplicación lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de Enero.

Art.11º.- SECCIONES SINDICALES.

A.- 1. La Dirección facilitará a las Secciones Sindicales que hayan alcanzado al menos un 10% de afiliados sobre el total de la plantilla activa de la Empresa y para el desarrollo de las funciones que tienen reconocidas en el ámbito de la Empresa:

- Local para su funcionamiento, material de oficina, máquina de escribir, teléfono y tablón de anuncios.

Antes de exponer sus avisos y comunicaciones deberán hacer entrega previa de dos ejemplares a la persona designada por la Dirección de Recursos Humanos.

Estas Secciones Sindicales dispondrán de un Delegado de las mismas, que será liberado, con cargo a la Empresa, que tendrá el mismo tratamiento que cualquier miembro del Comité de Empresa a todos los efectos.

2.- Cada una de estas Secciones Sindicales podrá disponer de 80 horas mensuales de permiso retribuido, por cada 200 afiliados o fracción, con un tope máximo de 400 horas, para el ejercicio de las funciones que le sean propias, previa solicitud al representante de la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando por tareas Sindicales sea necesaria excedencia o permiso no retribuido de algún miembro de la Sección Sindical, para cargo sindical local, provincial o nacional, la Empresa estará obligada a reincorporar al trabajador con derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de dichos períodos.

La petición de excedencia será solicitada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la finalización del disfrute de la excedencia.

Recibirán asimismo la información escrita que se facilite al Comité de Empresa.

- 3.- Para asuntos específicamente relacionados con la Empresa o el Sector, que sean convocados por la Dirección de la Empresa, por la Autoridad Administrativa correspondiente, o por las Centrales Sindicales, incluida la asistencia a las reuniones de la Comisión de Viviendas CECA, las Secciones Sindicales mayoritarias podrán destinar representantes, que tendrán los mismos derechos y obligaciones que recoge el Reglamento de Régimen Interior para los desplazamientos por cuenta de la Empresa.

- 4.- Los Delegados de las Secciones Sindicales que hagan uso de las citadas horas tendrán las mismas garantías y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

B.- Otras Secciones Sindicales.

Las demás Secciones Sindicales legalmente reconocidas podrán realizar la acción de propaganda fuera de las horas de trabajo.

También se les facilitará tablón de anuncios para que puedan exponer sus avisos y comunicaciones en

las mismas condiciones que las Secciones mayoritarias.

- C.- A ambos grupos de Secciones Sindicales se les permitirá realizar reuniones o asambleas en locales facilitados por la Empresa previa solicitud escrita y aceptada por la Dirección de Recursos Humanos.

El personal asistente a estas reuniones o asambleas será exclusivamente de la Empresa, con excepción de los conferenciantes, asesores u otros dirigentes, que previa comunicación a la Dirección, puedan ser invitados por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

- D.- En el supuesto de que se publique otra Ley de contenido sindical, se aplicará de inmediato la misma, salvo que las condiciones reguladas en el presente artículo sean más beneficiosas para los Representantes de los Trabajadores.

- E.- El "Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública" suscrito en Madrid el 16 de Enero de 1986 (en desarrollo del art. 21 del Acuerdo Económico y Social), será asimismo de aplicación en la Empresa, en tanto en cuanto mantenga su vigencia.

La participación sindical prevista en el título III del citado Acuerdo, se llevará a cabo mediante la incorporación de Representantes Sindicales en el Consejo de Administración de la Empresa.

ART.12º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Ambas Representaciones son conscientes de la necesidad de reducir el absentismo para lograr que su incidencia sea mínima en la marcha de la Empresa.

De acuerdo con el objetivo anterior se establece que el productor podrá faltar al trabajo, con derecho a retribución, en aquellas jornadas que correspondiéndole trabajar no pueda hacerlo por alguna de las causas indicadas a continuación.

En estos casos deberá poner el hecho en conocimiento de su inmediato superior, con la suficiente antelación en aquellos casos que se conozca, a los efectos de organizar su sustitución si procede, rellenando previamente el impreso correspondiente y justificando documentalmente la ausencia inmediatamente después de incorporarse al trabajo, haciendo constar la causa que originó el hecho, así como el día que se produjo.

FAMILIARES	Padres, padrastros, abuelos, e hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanas políticos.	Tres días laborales	Aplicables a cinco naturales en caso de desplazamiento a más de 100 kms.
	Tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge.	Dois días naturales	Aplicables a cuatro naturales en caso de desplazamiento a más de 100 kms.
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA Hospitalización Int. Quirúrgica o hospitalización.	Padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanas políticas y nietos.	Dois días naturales	Aplicables a cuatro naturales en caso de desplazamiento a más de 100 kms.
Intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del productor		Por el tiempo necesario (máximo 2 días naturales)	
Nacimiento, adopción hijo		Tres días laborales	Aplicables a cinco naturales en caso de desplazamiento a más de 100 kms.
Cambio domicilio		Un día natural	
Renovación permiso conducir		Un día natural	Solo para el personal con puesto de conductor en la Empresa.
Citación judicial o de autoridades laborales		Por el tiempo necesario	Promovido contra o por la Empresa en calidad de parte o testigo.
Matrimonio del trabajador		15 días ininterrumpidos	
Matrimonio de padres, hijos y hermanos (Incluso políticos)		Un día natural	Aplicable a tres naturales en caso de desplazamiento a más de 100 kms.

Consultas médicas de especialistas de la Seg.Social Consultas médico cabecera o particulares por indicación de facultativos de la Seg. Social.	El tiempo necesario	Siempre que coincida el horario de trabajo con el de consulta
Derecho a voto y componentes mesas electorales	El tiempo necesario	S/normas y leyes de la Administración de aplicación obligatoria
Citación a quintas	El tiempo necesario	
Exámenes para la obtención de títulos profesionales en Centros Oficiales	El tiempo necesario	Previa justificación documental de estudios y número de asignaturas del curso. En las oportunas Convocatorias de los Centros Oficiales
Donación de sangre	El tiempo necesario	Mínimo 4 horas día y resto por prescripción facultativa
Maternidad, adopción y lactancia	S/Ley 3/89 de 3 de Marzo	
Citación administración por causa interés público y no particular.	El tiempo necesario	De conformidad con lo establecido en el Art. 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores.
Licencias Especiales	El tiempo necesario	La Dirección concederá aquellas que estime oportunas

Aclaración interpretativa

Las normas previstas en este artículo, derogan y sustituyen a toda la normativa interna y convenida hasta la fecha sobre permisos retribuidos, a excepción de lo previsto en el artículo 11.k punto 2 del Convenio Colectivo para 1.983/84/85.

Para el cómputo de los días naturales, se entenderá que empieza el derecho al permiso a partir del mismo día en que se produzca el hecho causante que pueda dar lugar a su retribución, de forma tal, que si en estas fechas le correspondía al trabajador descanso o vacaciones por el calendario laboral, o se hallaba en baja por enfermedad, accidente, etc. no habrá lugar a abono alguno.

Cualquier disposición legal que mejore globalmente el contenido de este artículo será de aplicación inmediata.

Art.13a.- AYUDAS SOCIALES

- 1.- Se actualizarán las aportaciones que en concepto de salario diferido se distribuyen a través de la Comisión del Fondo Social, y que son variables en su duración y cuantía, destinadas a las ayudas de jubilaciones más bajas y ayudas a minusválidos, fijándolas para 1991 en 43 millones de pesetas y 4,8 millones de pesetas al año respectivamente.

Estas cantidades experimentarán en 1992 los mismos incrementos que los previstos para la tabla salarial.

- 2.- El contenido del art. 13 del Convenio Colectivo anterior, se aplicará de acuerdo con lo establecido en el Acta de 15 de Marzo de 1990 suscrita entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

Art.14a.- PREMIOS.**1.- De Seguridad e Higiene**

La aportación de la Empresa a los Premios de Seguridad e Higiene se actualizará en 1991 y 1992 con el mismo incremento previsto para la tabla salarial.

Esta cantidad será aplicada y distribuida por el Comité Central de Seguridad e Higiene de la Empresa y siempre con fines de fomentar la Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Salud Laboral.

2.- A la Constancia.

- a.- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, los premios a la Constancia en el Trabajo, por años de antigüedad serán los siguientes:

	<u>AÑO 1.991</u>	<u>AÑO 1.992</u>
A los 25 años..	35.000 pts.	40.000 pts
A los 35 años .	65.000 "	70.000 "

- b.- Ambas partes convienen la determinación de alternativas opcionales a esta aplicación económica, a partir de la firma del presente Convenio.

- c.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que cause baja por Incapacidad Permanente o Jubilación Reglamentaria, sin haber percibido ningún premio de antigüedad, percibirá por una sola vez el importe correspondiente al de 25 años.

Art.15a.- RESIDENCIAS.

La Empresa concederá anualmente el PREMIO DE RESIDENCIA, que consistirá en el abono de los gastos de viaje y estancia de 15 días en Residencia u Hotel, que podrá ser disfrutada por el trabajador y su familia, o bien ser compensada económicamente, de acuerdo con el Acta de desarrollo de 22 de Junio de 1989, actualizando los valores vigentes de 1990 con el mismo incremento previsto para la tabla salarial para los años 1991/1992.

El número de Residencias al año se fija en 130.

Familiares con derecho:

- a.- Cónyuge o persona designada por el trabajador, en el caso de inexistencia del primero.
- b.- Hijos solteros con dependencia económica del trabajador hasta de 25 años de edad, o mayores con capacidad disminuida.
- c.- Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, a partir de la entrada en vigor del Convenio, los trabajadores que causen baja en la Empresa por Incapacidad Permanente o bien por cumplir la edad reglamentaria de jubilación y no hubieran disfrutado el "Premio de Residencia", tendrán derecho al mismo, por una sola vez.

Art.16a.- PRESTAMOS A LARGO PLAZO

- a.- Fondo de maniobra de préstamos sociales.

Se concederán un máximo de 10 préstamos sociales mensuales de 60.000 pesetas cada uno a devolver en 15 mensualidades.

- b.- Préstamos para viviendas.

La Empresa continuará abonando los préstamos de 300.000 pesetas para vivienda de acuerdo con lo establecido en los Convenios Colectivos anteriores, fijándose el número de préstamos, en un máximo, de 10 mensuales.

- c.- Préstamos excepcionales

En situaciones urgentes y debidamente justificadas, con carácter extraordinario la Comisión de Préstamos planteará una petición a la Dirección de la Empresa para la posible concesión de una ayuda económica.

Art.17a.- BECAS ESCOLARES.

La Empresa abonará a cada trabajador con hijos que cursen estudios las cantidades que a continuación se indican, por año y alumno, en concepto de Beca Escolar:

- a.- CURSO 1.991/92

Estudios de Preescolar y E.G.B... 3.000 pts.
 " B.U.P. y C.O.U. o F.P.. 4.000 "
 " Titulación Media o Superior 5.000 "

Las cantidades indicadas se abonarán en el mes de Octubre previo documento justificativo.

- b.- Para el curso 1.992/93, las cantidades anteriores se actualizarán con los incrementos previstos para la tabla salarial.

Art.18a.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

- a.- Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los procesos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la retribución corres-

pondiente será del 100% desde el primer día de baja, con todos los conceptos retributivos ordinarios y complementos de nocturnidad, festivos y domingos que le corresponderían al trabajador según su régimen de trabajo.

En caso de baja por accidente laboral se percibirá en función del puesto que esté ocupando en el momento de producirse el hecho causante.

Esta retribución será de aplicación durante el periodo reglamentario de Incapacidad Laboral Transitoria e incluso durante su prórroga en caso de ser obtenida por el afectado.

Las personas que soliciten una Invalidez Permanente dentro de los 18 meses de la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, devengarán esta retribución hasta la fecha en que tenga efectos económicos la resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En caso de que la solicitud de propuesta de invalidez fuera denegada por la Comisión de Evaluación de Incapacidades correspondiente, la persona afectada mantendrá el derecho a dicha retribución hasta el mes 18 en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, según se indica anteriormente.

b.- Derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral.

- El periodo previsto en el apartado 4 del art. 7 del Convenio Colectivo para 1981-1982, será de 18 meses.

- Ambas partes son conscientes de la necesidad de mejorar el absentismo en la Empresa y promoverán todas las acciones tendentes a conseguir dicho objetivo.

Con el objetivo de reducir el índice de absentismo por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Enfermedad Común o accidente no laboral, se complementarán las prestaciones de organismos oficiales hasta garantizar en dicho periodo el 100% del "Salario Mensual, Antigüedad y Prima" de la Tabla Salarial, que actualmente se complementa a partir del 17º día de baja, de acuerdo con la siguiente escala:

Índice de absentismo anual
por I.L.T. derivada de

Enfermedad Común		Complemento hasta el 100 %
≥ 4		A partir del 17º día
> 3,5	< 4	" " 14º "
> 3	< 3,5	" " 11º "
> 2,5	< 3	" " 8º "
> 2	< 2,5	" " 5º "
< 2		" " 1º "

A los únicos efectos de lo establecido en este Apartado no se computarán como absentismo los periodos de hospitalización en instituciones sanitarias.

En caso de I.L.T. por Maternidad el complemento será hasta el 100% desde el primer día.

Art.19º.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO.

Se mantiene el Socorro por Fallecimiento a las viudas de los trabajadores de la Empresa procedentes de Invalidez Permanente Absoluta que no perciban complemento de Empresa, de acuerdo con las normas que regulan el mismo.

Art.20º.- PROGRESION Y PROMOCION PROFESIONAL.

La Promoción en el Trabajo es un derecho reconocido en la Legislación vigente. Por lo tanto ambas partes conscientes de este derecho, y ante la demanda de formación que nos plantea el dominio de Nuevas Tecnologías que hoy se están introduciendo en el seno de nuestra Empresa, acuerdan que la Promoción y Progresión se llevará a cabo mediante criterios objetivos establecidos en la Estructura Funcional de Trabajo.

Art.21º.- FORMACION PROFESIONAL

En función del contenido de este Convenio y de la Estructura Funcional de Trabajo, se establece la elaboración y puesta en marcha de planes asociados de formación para los puestos de trabajo de la Empresa, que contribuyan a implantar la formación permanente para todos los puestos de trabajo de la misma, como medio eficaz para que se produzca un aumento cualitativo en los conocimientos técnicos y profesionales, facilitando de este modo el tener una plantilla más formada y eficiente. Todo ello facilitará la adaptación a los cambios en los procesos productivos, la introducción de nuevas tecnologías, las nuevas necesidades de Formación Profesional y la perspectiva de la libre circulación de trabajadores y el mercado laboral único europeo.

Art.22º.- SALUD LABORAL

Será de aplicación el Plan Integral de Salud Laboral para 1.991/1.992, elaborado y acordado entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Art.23º.- SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Dirección y el Comité de Empresa estudiarán fórmulas alternativas de tratamiento del Seguro de Vida.

Art.24º.- SISTEMATIZACIÓN NORMATIVA.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo ambas partes se comprometen a estudiar una sistematización de la normativa laboral de la Empresa y la sustitución progresiva de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

En tanto en cuanto no se ultime con acuerdo esta sistematización, se mantendrá en vigor la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica en la forma en que se venía aplicando.

Art. 25a.- CLAUSULA DE VALORACION EN CONJUNTO.

Teniendo en cuenta:

- 1.- 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/niveles y categorías, favoreciendo en mayor proporción a los niveles retributivos inferiores.
- 2.- Que tanto en éste, como en anteriores Convenios, se han realizado absorciones de primas en los sueldos o antigüedades.
- 3.- 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 que por disposición legal, reglamentaria o paccionada puedan o pudieran considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio sobre el

concepto que se realice (Horas Extras, Plus Nocturnidad, Antigüedad).

Art. 26a.- COMISION PARITARIA.

Se establece una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio, constituida por 3 miembros de cada una de las partes que han compuesto la Comisión Deliberadora del mismo.

Será obligatorio, con carácter previo antes de presentar reclamación ante la jurisdicción o Autoridades Laborales, el someter a la misma los Conflictos Colectivos que vayan a plantearse.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, dentro de los 8 días siguientes a su convocatoria.

Art. 27a.- CLAUSULA DE SUBSIDIARIDAD.

Las situaciones no previstas en este Convenio se regirán en primer lugar por las Normas Colectivas y consuetudinarias anteriores, el Reglamento de Régimen Interior, Normas Legales vigentes y por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Art. 28a.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

El Convenio se denunciará, en su caso, por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha de su finalización.

TABLA SALARIOS AÑO 1,991

ANEXO I

VALORES COMUNES

NIVEL	SALARIO MENSUAL	VALOR ANTIGUEDAD MENSUAL
N.B.	100,127	2,804
1	103,221	2,890
2	106,544	2,983
3	109,976	3,079
4	113,571	3,180
5	117,328	3,285
6	121,324	3,397
7	126,127	3,532
8	131,206	3,674
9	136,537	3,823
10	142,261	3,983
11	148,277	4,152
12	154,587	4,328

VALOR HORA PRIMA SEGUN COEFICIENTES

JORNADA 42 HORAS			
1.30	1	0.95	0.87
399	267	245	208
424	281	258	222
443	297	272	232
468	313	289	246
491	330	304	259
519	347	317	272
546	367	338	291
553	370	340	292
562	375	344	294
569	376	344	294
571	378	344	294
575	378	344	294
580	378	344	294

JORNADA 38 HORAS			
1.30	1	0.95	0.87
452	300	275	234
477	316	291	248
499	334	306	262
527	353	323	277
553	372	342	292
583	391	358	306
615	413	380	325
622	415	382	328
635	422	388	330
640	423	388	330
643	426	388	330
648	426	388	330
653	426	388	330

VALOR HORA NOCTURNA: 95 PTA.

VALOR MENSUAL ANTIGUEDAD AÑO 1,991

NIVEL	SEGUN NUMERO DE QUINQUENIOS										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N.B.		3,004	6,008	8,651	11,216	14,020	16,824	19,628	22,432	25,236	28,040
1		3,097	6,193	8,918	11,560	14,450	17,340	20,230	23,120	26,010	28,900
2		3,196	6,393	9,205	11,932	14,915	17,898	20,881	23,864	26,847	29,830
3		3,299	6,599	9,502	12,316	15,395	18,474	21,553	24,632	27,711	30,790
4		3,407	6,814	9,813	12,720	15,900	19,080	22,260	25,440	28,620	31,800
5		3,520	7,040	10,137	13,140	16,425	19,710	22,995	26,280	29,565	32,850
6		3,640	7,279	10,482	13,588	16,985	20,382	23,779	27,176	30,573	33,970
7		3,784	7,568	10,897	14,128	17,660	21,192	24,724	28,256	31,788	35,320
8		3,936	7,872	11,336	14,696	17,380	22,044	25,718	29,392	33,066	36,740
9		4,096	8,192	11,797	15,292	19,115	22,938	26,761	30,584	34,407	38,230
10		4,268	8,536	12,291	15,932	19,915	23,898	27,881	31,864	35,847	39,830
11		4,448	8,897	12,811	16,608	20,760	24,912	29,064	33,216	37,368	41,520
12		4,638	9,275	13,356	17,312	21,640	25,968	30,296	34,624	38,952	43,280

VALOR HORA EXTRAORDINARIA (SIN RECARGO)

AÑO 1,991

NIVEL	HORAS ESTRUCTURALES								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
N.B.	265	272	282	292	299	307	316	324	333
1	277	286	296	304	314	322	332	341	349
2	292	301	309	318	330	339	348	356	368
3	306	316	325	337	346	355	364	375	386
4	321	332	342	352	362	374	385	394	403
5	339	348	359	371	383	391	402	416	426
6	354	368	378	389	400	414	423	435	447
7	373	386	397	412	421	434	446	460	470
8	391	403	418	431	443	457	468	481	494
9	414	427	438	452	466	479	493	507	519
10	434	448	463	477	491	506	518	533	548
11	457	471	487	502	516	532	547	562	576
12	480	498	512	528	545	559	576	592	607

NIVEL	HORAS NO ESTRUCTURALES								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
N.B.	219	226	234	239	248	255	262	269	276
1	230	237	244	253	259	268	274	282	291
2	240	249	256	265	272	280	287	297	310
3	254	262	270	278	285	296	302	311	319
4	267	274	283	293	301	310	318	327	334
5	280	287	298	307	316	325	334	344	352
6	295	303	314	322	332	343	351	361	371
7	309	318	330	340	349	360	370	379	390
8	325	337	346	357	368	377	389	398	411
9	343	353	363	375	386	397	410	420	431
10	360	371	384	394	407	418	430	442	455
11	378	391	403	416	427	440	453	464	477
12	398	412	425	437	452	463	476	490	503

BONIFICACION POR TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

AÑO 1,991

NIVEL	SEGUN NUMERO DE QUINQUENIOS										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N.B.	2,023	2,128	2,179	2,233	2,281	2,332	2,384	2,436	2,486	2,538	2,590
1	2,149	2,202	2,253	2,309	2,363	2,416	2,470	2,523	2,577	2,631	2,684
2	2,223	2,280	2,337	2,392	2,447	2,503	2,560	2,617	2,671	2,727	2,785
3	2,302	2,359	2,421	2,477	2,537	2,594	2,655	2,712	2,771	2,830	2,887
4	2,383	2,445	2,506	2,569	2,630	2,692	2,751	2,813	2,874	2,934	2,997
5	2,470	2,534	2,595	2,663	2,726	2,789	2,853	2,919	2,982	3,046	3,112
6	2,560	2,629	2,695	2,763	2,828	2,894	2,963	3,031	3,096	3,165	3,230
7	2,672	2,745	2,816	2,884	2,953	3,026	3,095	3,167	3,237	3,306	3,376
8	2,795	2,868	2,943	3,014	3,090	3,162	3,237	3,308	3,383	3,457	3,530
9	2,922	2,999	3,077	3,153	3,229	3,306	3,384	3,461	3,539	3,616	3,693
10	3,057	3,138	3,218	3,299	3,380	3,461	3,541	3,621	3,703	3,782	3,863
11	3,200	3,248	3,369	3,453	3,539	3,621	3,708	3,791	3,874	3,960	4,044
12	3,349	3,437	3,527	3,616	3,703	3,791	3,880	3,967	4,055	4,143	4,233

BONIFICACION NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA... 5,000 PTA.

ANEXO II

Acta de desarrollo del artículo 6.º del Convenio Colectivo para los años 1991 y 1992

Art. 1.- REGIMEN DE TRABAJO A CINCO EQUIPOS

En desarrollo del artículo 6º del Convenio Colectivo para los años 1.991-1.992, el establecimiento de la jornada de trabajo a tres turnos rotativos de cinco equipos, se llevará a cabo según las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con el esquema siguiente:

PERIODO: De Enero a Mayo, ambos inclusive y Noviembre y Diciembre.

- CICLOS COMPLETOS DE 25 DIAS NATURALES, con el siguiente régimen de trabajo:

- 5 días mañana, 5 días descanso, 5 días noche, 3 días descanso, 5 días tarde, 2 días descanso.

PERIODO: De Junio a Octubre, ambos inclusive.

- Se trabajará de acuerdo al régimen actual de 3 turnos rotativos a 4 equipos, debido a que cada equipo disfrutará las vacaciones anuales en cada uno de los meses de este periodo.

- Los ciclos completos serán de 28 días naturales, con el régimen de trabajo actual:

- 7 días mañana, 4 días descanso, 7 días noche, 2 días descanso, 7 días tarde, 1 día descanso.

El esquema individual de trabajo y descansos para cada equipo se desarrolla en Calendario adjunto (Anexo I).

Este régimen de trabajo, conforme al sistema de descansos establecidos en los ciclos descritos, adecua la jornada anterior de tres turnos rotativos con 4 equipos, reduciendo en 64 horas de promedio anual el número de horas estructurales.

Al personal que continúe en régimen de turnos rotativos, en ciclos de 28 días completos, se le adecuarán los descansos actuales para reducir las horas estructurales anteriores, con los mismos criterios utilizados actualmente.

Art. 2.- ADECUACION DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE COMPLEMENTOS EN FESTIVOS.

Como consecuencia del punto anterior, el sistema de descansos establecidos para el personal a rotativos, compensa las horas extraordinarias de carácter estructural del artículo 7a), apartado B.2, último párrafo, para trabajos en festivos, reduciéndolas en 64 horas sobre la situación anterior.

De conformidad con ello, a partir de su entrada en vigor, solamente se abonarán como horas estructurales, los tres primeros días festivos del año en que trabaje cada equipo, que continuarán abonándose con los siguientes conceptos de tabla salarial:

- Horas estructurales.
- Prima.
- Plus de trabajo en Domingos o festivos.
- Nocturnidad (para el turno correspondiente).

El resto de días festivos que corresponda trabajar en el año, se abonarán como días ordinarios de trabajo, de igual forma que el trabajo en Domingo actual, con el complemento único del Plus de trabajo o festivos sobre un día ordinario.

Con el fin de adecuar y unificar el sistema retributivo anterior a la nueva situación, la tabla salarial de bonificación por trabajos en Domingos y festivos y la correspondiente a las horas extraordinarias del Anexo I del Convenio Colectivo para 1.991-1.992, quedará sustituida por la tabla Anexo II de este Acta de Desarrollo. Esta tabla que entrará en vigor el 01 de Enero de 1.992, se actualizará conforme a la cláusula de revisión para el año 1.991 del artículo 4º del Convenio Colectivo e incrementará en 1.992, de acuerdo con lo establecido en dicho artículo.

Al personal que trabaje de forma continua a 2 turnos rotativos con trabajo en festivos y domingos, se le establecerá, un complemento personal de 500 pts./mes (valor 1.991), en tanto continúen con ese régimen. Dicho complemento será absorbido en el momento que varíe su régimen de trabajo a 3 turnos rotativos.

Consecuencia de esta adecuación, quedarán suprimidos para el personal en régimen de turnos que trabaje en festivos los dos primeros párrafos del artículo 8º del Convenio Colectivo en su apartado f, no abonándose como extraordinarios los descansos ni las vacaciones que coincidan con una fiesta. El periodo de vacaciones se abonará conforme está establecido en el último párrafo del artículo 9º del Convenio Colectivo.

Art. 3.- ADECUACION DE LAS HORAS ANUALES A PRIMA

Con objeto de unificar el abono de las horas a prima para los distintos regímenes de trabajo, ambas partes convienen en el último trimestre de 1.991, la adecuación de las tablas salariales correspondientes al valor hora prima, con el fin de alcanzar una tabla única de aplicación para todos los regímenes de trabajo de acuerdo con la jornada de 38 horas semanales establecida.

A estos efectos, se conviene el trasvase de prima a antigüedad para alcanzar la relación del 3% establecida en el Art. 4º del Convenio Colectivo, que se efectuará de tal forma que dicha aplicación no resulte en su conjunto, (sobre el sueldo, antigüedad y prima), un mayor incremento que el indicado en dicho Art. 4º del Convenio para el año 1.992.

Art. 4.- Lo previsto en este Acta entrará en vigor el día 01 de Enero de 1.992.

ANEXO III

Acta de aplicación del Convenio Colectivo para los años 1991-1992 de SIDMED/AHM al personal en el F. P. E. y/o en situación de ayuda equivalente a jubilación anticipada

Las Comisiones Deliberadoras del Convenio colectivo para los años 1.991 y 1.992, convienen la aplicación del mismo para todo el personal en el F.P.E. y/o en situación de ayuda equivalente a Jubilación Anticipada, en la forma siguiente para los conceptos señalados:

INCREMENTO SALARIAL 1.991

Se actualizarán sus percepciones económicas correspondientes a 1.990, en los porcentajes, que según su situación personal de antigüedad (no de quinquenios) a 1 de enero de 1.991, se indican a continuación:

Nº Quinquenios	% de incremento a aplicar	Nº Quinquenios	% de incremento a aplicar
1	7,21	6	7,57
2	7,21	7	7,78
3	7,21	8	7,88
4	7,31	9	7,97
5	7,57	10	8,04

Las cantidades resultantes, estarán sujetas a la cláusula de revisión del año 1.991. (Diferencias entre el IPC real de 1.991 y el 5,3% tomado como referencia).

INCREMENTO SALARIAL 1.992

Se aplicará el incremento descrito en el artículo 4º del Convenio Colectivo para dicho año:

30% IPC de 1.991 más 2 puntos.

Las cantidades resultantes estarán sujetas a la cláusula de revisión del año 1.992 (Diferencias entre el IPC real de 1.992 y el 5% tomado como referencia).

OTROS TEMAS SOCIALES

Les serán de aplicación los puntos del Convenio Colectivo en los términos que en él se indican, de conformidad con los Acuerdos establecidos al respecto.

De conformidad con lo previsto en el apartado c) del artículo 15º del Convenio Colectivo, el personal anteriormente indicado que accediera a la situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, o bien a la situación de Jubilación Reglamentaria, sin haber disfrutado el PREMIO DE RESIDENCIA, disfrutará dicho premio por una sola vez, el mismo año o inmediato siguiente al del hecho causante.

Tal y como establece el apartado c) del artículo 14º del Convenio Colectivo, el personal que accediera a las situaciones anteriores, sin haber percibido ningún premio a la constancia por antigüedad en la Empresa, percibirá por una sola vez, el importe correspondiente al de 25 años.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

21720 RESOLUCION de 21 de agosto de 1991, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se modifica la de 18 de julio que anuncia contingente de importación para productos del sector de la carne bovina procedente de terceros países.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la Resolución de 18 de julio de 1991, por la que se anuncia contingente de

importación para productos del sector de la carne bovina procedentes de terceros países, se transcriben las oportunas rectificaciones:

1. En el apartado quinto letra b), donde dice: «las solicitudes», debe decir: «los solicitantes».
2. Debe añadirse el siguiente apartado:

«Noveno.-La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».»

Madrid, 21 de agosto de 1991.-El Director general.-P. D., la Subdirectora general de Productos de Origen Vegetal, Carmen Timermans Palma.

BANCO DE ESPAÑA

21721 Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante la semana del 26 de agosto al 1 de septiembre de 1991, salvo aviso en contrario:

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	105,51	109,47
Billete pequeño (2)	104,45	109,47
1 marco alemán	60,90	63,18
1 franco francés	17,92	18,59
1 libra esterlina	178,51	185,20
100 liras italianas	8,15	8,46
100 francos belgas y luxemburgueses	295,99	307,09
1 florin holandés	54,06	56,09
1 corona danesa	15,78	16,37
1 libra irlandesa (3)	162,89	169,00
100 escudos portugueses	71,09	73,76
100 dracmas griegas	55,10	57,17
1 dólar canadiense	92,29	95,75
1 franco suizo	69,65	72,26
100 yens japoneses	77,24	80,14
1 corona sueca	16,77	17,40
1 corona noruega	15,59	16,17
1 marco finlandés	25,03	25,97
100 chelines austriacos	865,51	897,97
1 dólar australiano	82,99	86,10
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	9,88	10,26
100 francos CFA	35,77	37,16
1 cruceiro (4)	No disponible	
1 bolivar	1,30	1,37
100 pesos mejicanos	3,17	3,29
1 rial árabe saudita	27,18	28,24
1 dinar kuwaiti	No disponible	

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y superiores.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Queda excluida la compra de billetes de más de 20 libras irlandesas.

(4) Un cruceiro equivale a un nuevo cruzado.

Madrid, 26 de agosto de 1991.