



Boletín Oficial de Cantabria

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Pág.

Delegación Provincial de Trabajo.—XIII Convenio Colectivo de Ferroaleaciones y Electrometales, S. A. Boo de Guarnizo (Cantabria) 629

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

XIII Convenio Colectivo de Ferroaleaciones y Electrometales, S. A. Boo de Guarnizo (Cantabria).

Art. 1.—Ambito material

El objeto del presente Convenio Colectivo es fijar las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y de la producción en la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., de Boo de Guarnizo.

Art. 2.—Ambito personal

El Convenio incluye y afecta a todo el personal encuadrado en los grupos de Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros, de acuerdo con la definición del Art. 1, del Capítulo 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.—Ambito temporal

El Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de enero de 1984 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1986.

En el segundo y tercer año de vigencia del Convenio se producirán los incrementos salariales fijados en la Cláusula de Revisión y se estará a su revisión semestral conforme a la misma.

Art. 4.—Carácter del Convenio

Las condiciones de este Convenio son consideradas en su conjunto más favorables para el personal que las actuales en vigor en la Empresa. Por ello sustituye a cuantas se hayan dictado y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor y, en especial, por anteriores convenios.

Quedan derogados por el presente Convenio todas aquellas normas, materias o aspectos que son objeto de regulación en el presente Convenio.

Las condiciones de este Convenio forman un conjunto indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 5.—Compensación

Las condiciones pactadas absorben y compensan en su conjunto las que anteriormente rigieron

por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa o por imperativo legal, jurisprudencial, contrato legal o cualquier otra causa.

Art. 6.—*Comisión para la vigilancia del cumplimiento del Convenio*

Por la Representación de la Empresa: D. Juan Carlos Sánchez Recio, D. José Luis Cantera Rivas y D. Juan García Naranjo. Por la Representación de los Trabajadores: Los firmantes de este Convenio Colectivo.

Art. 7.—*Organización del trabajo en la Empresa*

7.1.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de organizar, bajo su responsabilidad, el trabajo en la forma que considere conveniente, siendo obligatoria su aceptación por los trabajadores y, conforme a la legislación vigente, respondiendo la Dirección del uso de esa facultad ante la Empresa, y el Estado.

Como consecuencia de este principio de organización, corresponde también a la Dirección de la Empresa, el control y regulación de la disciplina de la misma, disciplina que, en forma de organización jerárquica, irá decreciendo desde la Dirección de la Empresa hasta los mandos de categoría inferior, debiendo mantener en todo caso el principio de jerarquía y conexión.

Todo trabajador tendrá derecho a tener en su puesto de trabajo las normas de instrucciones emanadas de la Dirección, Jefes de Departamento, Taller o Secciones que representen a la misma.

La responsabilidad de los mandos por sus propios actos será absoluta, alcanzando también a la que se derive de los actos de sus subordinados cuando éstos actuaran en cumplimiento de sus órdenes.

Tal responsabilidad también los alcanza cuando hayan delegado su autoridad en otras personas, aunque esta delegación estuviese autorizada.

Se tratará en todo lo posible de que a cada trabajador le sea encomendada la ejecución de una función definida, para conseguir con ello el máximo rendimiento, elemento éste necesario para el desarrollo de la Empresa.

7.2.

Sin perjuicio de las alteraciones o modificacio-

nes que puedan introducirse en el futuro, las jerarquías de mando de la Empresa son las siguientes:

a) Personal Directivo.

b) Jefes de las distintas divisiones de producción o departamento general.

c) Personal Ejecutivo, constituido por los Jefes de Talleres y Baterías de Hornos.

d) Mandos Intermedios, que incluye tanto a Jefes de Talleres como a Encargados, Contraamaestres y Capataces.

e) Jefes de Equipo, que son los que realizan el trabajo propio de su categoría profesional de procedencia, bajo las órdenes de los mandos intermedios, expuestos en el apartado anterior, y que al mismo tiempo asumen el control de un grupo de trabajadores.

7.3.

Cada Mando, en el área que tiene encomendada, tendrá la autoridad y responsabilidad precisa para:

a) Lograr la producción, cumpliendo las exigencias marcadas en el orden a los costes y a la calidad.

b) Mandar a su personal, de forma humana y eficiente para lograr su satisfacción en el trabajo y su perfeccionamiento en sus condiciones humanas y laborales.

c) Conseguir un auténtico progreso técnico que permita el desarrollo de la Empresa.

d) Mantener la disciplina del personal a sus órdenes.

e) Velar por la Seguridad en el Trabajo.

Art. 8.—*Prestación de Servicios*

Los trabajadores prestarán sus servicios laborales en el trabajo para el que fueron contratados.

La Clasificación Profesional y la definición de Categoría Profesional en esta Empresa se regula por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Unicamente, conforme el Art. 23.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá destinar a un trabajador a tareas de categoría inferior a la suya.

Art. 9.—*Conocimiento del Convenio*

Toda persona que trabaje en la Empresa vendrá obligada a observar estas normas, para ello la Empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador un ejemplar de dichas normas, cada vez que se publique uno nuevo, o sean modificadas. Asimismo, se entregará un ejemplar vigente a los trabajadores de nueva contratación.

Art. 10.—*Valoración de Tareas*

Con la finalidad de conseguir una más justa retribución del trabajo, existe una Comisión Paritaria nombrada por la Empresa y las distintas Secciones Sindicales debidamente reconocidas por el Comité de Empresa, con poder ejecutivo para valorar los puestos de trabajo que puedan crearse, o modificar aquellos que, estando ya valorados, incurriesen en las circunstancias al efecto citadas en los apartados siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo o alguna de las fases de la tarea.
- b) Cambio de método operatorio.
- c) Condiciones que influyan en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Condiciones que influyan en las características del ambiente de trabajo.
- e) Otras circunstancias similares.

Una vez valorado el puesto de trabajo y publicado en el correspondiente tablón de anuncios, si el o los afectados no estuviesen conformes, deberá procederse de la siguiente manera:

En los 30 días siguientes al de la publicación, deberán formularse ante el Comité de Empresa las observaciones o reclamaciones que se estimen oportunas, concretando exactamente el punto o puntos en que el reclamante considere incorrecta su valoración.

La falta de observancia de cualquiera de estos requisitos determinará la inadmisión de la reclamación.

Asimismo, el Comité de Empresa podrá rechazar aquellas reclamaciones u observaciones que desde el principio considere infundadas.

En caso contrario, el Comité de Empresa elevará al Comité de Valoración y dentro del plazo de 20 días el oportuno informe.

Este Comité de Valoración, a la vista del mismo, y cuantos otros considere oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de 15 días.

Contra su resolución no se dará otro recurso que la reclamación ante la Magistratura de Trabajo de Santander.

La frecuencia de trabajo de este Comité de Valoración para proceder a las valoraciones será en el primer trimestre de cada año.

Finalmente, en caso de que no haya acuerdo en el seno del Comité de Valoración, la decisión de lo que proceda la tomará la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 11.—*Cantidad de Trabajo*

El sistema retributivo implantado en esta Empresa depende tanto de su valoración o calificación de puestos de trabajo, como de la cantidad de trabajo que se establece para cada puesto.

La cantidad de trabajo para cada puesto se determinará considerando los elementos fundamentales que concurren en el específico trabajo a realizar y determinará en cada momento o fase la Oficina de Organización y Métodos de la Empresa y que son:

- a) Tiempo empleado.
- b) Ritmo de velocidad.
- c) Descanso necesario.
- d) Otros que determine el descanso.

La medida cuantitativa de trabajo se expresará en unidades tipo. En caso de desacuerdo con las medidas de referida Oficina de Organización, las reclamaciones deberán presentarse por escrito a la Dirección de la Empresa y a través del Comité de Empresa, después de transcurridos 20 días y antes de los 45.

La Dirección contestará antes de transcurrir 15 días a partir de la reclamación.

La cantidad de trabajo es la suma de los puntos correspondientes al trabajo efectuado.

La unidad de tipo o medida es el punto, entendiéndose como tal la cantidad de trabajo útil desarrollada perfectamente en un minuto, por un obrero capacitado en el puesto, trabajando a ritmo normal y teniendo en cuenta el reposo reparador de su esfuerzo.

Art. 12.—*Actividad*

Todas las actividades de cada uno de los puestos de trabajo comprendidos entre 60 y 80 puntos hora (Bedaux) tendrán la retribución del escalón a que estén adscritos.

Como garantía por exceso de saturación, las actividades superiores a 80 puntos hora (Bedaux) darán lugar a una revisión por la Oficina de Organización y Métodos del puesto de trabajo de que se trate, para que dicha actividad no pase del citado 80 punto hora (Bedaux), bien modificando la plantilla, método operatorio o disponiendo de otra máquina o equipo de trabajo.

Al haber unido la retribución del puesto de trabajo los conceptos de «jornal de calificación más Prima por rendimiento y Plus de Penosidad» constituyendo el conjunto del Salario-Escalón, es obligado alcanzar en todos los puestos de trabajo la actividad más cercana posible a la óptima normal (80 puntos hora Bedaux).

Será considerado como falta grave, no alcanzar los rendimientos correspondientes a la actividad mínima exigible sin causa que lo justifique (60 puntos hora Bedaux).

Art. 13.—*Retribución directa*

13.1

Se considera comprendido en la denominación de retribución directa del trabajo las cantidades que se perciban por los conceptos siguientes:

- Salario Escalón que abarca: Jornal de Calificación, Prima por Rendimiento y Plus de Penosidad.
- Jornales o sueldos de domingos, fiestas o descansos.
- Vacaciones.
- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre.

e) Y en general, cualquier otro concepto de análoga naturaleza que haya de percibir el trabajador en función de la clase y cantidad de trabajo en horas de presencia en el mismo.

13.2.

Salario Escalón

Al objeto de evitar que la variedad de los distintos puestos de trabajo de lugar a un excesivo tipo de jornal, se agrupan los mismos conforme a la valoración de puestos de trabajo en diez Escalones de Calificación, cuyas características, denominación y encuadramiento han sido efectuadas conjuntamente por la Empresa y el Comité de Valoración nombrado por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Los salarios diarios que corresponden a la valoración del puesto de trabajo, se relacionan en el Anexo 1 del presente Convenio, así como los salarios de los grupos 1 - 2 - 3, referidos todos ellos al presente año de 1984.

Para los años 1985 y 1986, se incrementarán según lo dispuesto en la Cláusula de Revisión del presente Convenio.

Los salarios anuales se determinarán multiplicando los salarios de la Escala del Anexo I por 425 días o 14 meses según corresponda.

Jornal de calificación

Es el que resulte de deducir del importe total señalado para el Salario Escalón, los Pluses de Prima y Penosidad.

Estos Pluses están calculados por los siguientes porcentajes:

- Prima: El 50 % calculado sobre el Salario Mínimo Interprofesional, vigente en cada momento, multiplicado por 281 y dividido por 425.
- Penosidad: El 30 % calculado sobre el Salario Mínimo Interprofesional, vigente en cada momento, multiplicado por 251 y dividido por 425.

El total actual de Prima más Penosidad, asciende a 588 pesetas.

Estos pluses tienen un tratamiento directamente relacionado con la evolución del Salario Mínimo Interprofesional, de forma que sólo aumentarán su cuantía en la misma proporción y desde

la fecha que el Gobierno eleve el valor del Salario Mínimo Interprofesional, a partir del vigente.

El porcentaje de aumento salarial que pudiera negociarse y pactarse en un próximo Convenio, incidirá únicamente sobre el Jornal de Calificación descrito en el Cuadro del Anexo I del presente Convenio.

A título de ejemplo, seguidamente se hace un cálculo de los correspondientes al Escalón 5:

— Prima por Rendimiento = 328,8 ptas./día x 425 días/año = 162.690.

— Plus de Penosidad = 205,1 ptas./día x 425 días/año = 87.168.

Total Prima Rendimiento más Plus Penosidad = 249.858.

Esta cantidad se deduce del Salario Escalón anual (829.175) y el resultado es el Jornal de Calificación.

$829.175 - 249.858 = 579.317$ ptas./año.

Como el Salario Mínimo Interprofesional, referido al año, es de 492.150 pesetas los operarios del Escalón 5, con independencia del Plus de Penosidad y la Prima por Rendimiento, obtienen un ingreso anual de 87.167 pesetas (205 pesetas más diarias).

Y para el personal cuya categoría profesional sea igual o superior a la de Jefe de Sección, a efectos de incremento de su retribución en el presente Convenio, se basará únicamente en la Escala Salarial 1, 2 y 3.

13.3.

Jornales o sueldos de domingos, festivos o descansos

Cuando, excepcionalmente, los productores no disfruten del día de descanso semanal o compensatorio de las fiestas, percibirán, además del importe del Salario Escalón, Antigüedad y Voluntario, si lo hubiere, un recargo sobre el mismo del 150 %.

Las horas que pasen de ocho en una misma jornada festiva, o de descanso, se abonarán de la forma siguiente:

El importe de una hora extraordinaria de un determinado Escalón de Calificación y un recargo

sobre la misma del 150 %. Esta cuantía se multiplicará por el número de horas realmente trabajadas a partir de la novena inclusive.

13.4.

Vacaciones

Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categorías, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Dicha retribución comprende el Salario Escalón (Jornal de Calificación, Prima y Plus de Penosidad), Antigüedad y Voluntario, si lo hubiera.

13.5.

Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad

Están constituidas por dos mensualidades, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre. Su cuantía se calculará por: Salario Escalón o Salario por cálculo de Jefes de Sección o superior categoría, más Antigüedad y Voluntario, si lo hubiera. El pago de las mismas se efectuará dentro de la primera quincena de los meses señalados.

En las sustituciones a personal en I.L.T., por accidente o enfermedad, que tuviera un escalón retributivo superior al del sustituto, éste percibirá la paga extraordinaria proporcionalmente a los días trabajados en el escalón superior y el suyo de origen. En el supuesto de que las sustituciones tuviesen una duración superior a los tres meses anteriores a cada una de las pagas de Julio y Navidad, el sustituto percibirá la gratificación íntegra conforme al escalón retributivo del empleado sustituido; cuando las sustituciones lo sean a empleados con escalón inferior al propio se conservará el de procedencia.

Art. 14.—*Retribución indirecta*

14.1:

Comprenderá las cantidades que por los conceptos siguientes haya de percibir el trabajador:

- a) Antigüedad.
- b) Plus de nocturnidad.
- c) Plus de turnicidad.

- d) Plus de asistencia.
- e) Cualquier otro concepto de análoga naturaleza.

14.2.

Antigüedad

Todos los trabajadores de la Empresa disfrutarán como recompensa a su vinculación a la misma, 2 trienios al 5 % y 4 quinquenios al 10 % calculados sobre la tarifa oficial mínima para las bases de cotización, con deducción de la doceava parte de la misma, que en cada momento rijan para la Seguridad Social, de acuerdo con sus respectivas categorías profesionales.

Para este cómputo de antigüedad, a efectos de los aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como tal efectivamente trabajado todos los meses y días en que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en factoría, en comisiones, vacaciones y accidentes de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa para el nombramiento de un cargo público o sindical así como el invertido en el Servicio Militar. No se estimará en ningún caso para computar el premio de antigüedad el tiempo que el operario haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuadre el trabajador. También se estimarán los servicios prestados en período de prueba, como el del personal eventual y complementario, cuando éste pase a formar parte de la plantilla de la Empresa.

En todo caso los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a que se incorporen los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculada en su totalidad sobre el nuevo salario base.

En caso de que el trabajador cese en la Empresa por sanción o por voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingresase en la Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la nueva fecha de ingreso, per-

diendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

En el supuesto de que el Gobierno prescindiera o unificara las bases mínimas de cotización en una sola base, la antigüedad en FYESA se calculará tomándose como base la que tuviese el trabajador en ese momento, de acuerdo con su categoría profesional y ésta se incrementará en el porcentaje que el Gobierno señale a efectos de aumento del Salario Mínimo Interprofesional, siendo éste el momento en que se aplique el incremento antes referido.

14.3.

Plus de Nocturnidad

Queda establecido para el año 1984 en 335 pesetas por noche trabajada. Para 1985 y 1986 se estará a lo dispuesto en la Cláusula de Revisión, al final del presente Convenio.

Se considerarán trabajos nocturnos los realizados entre las 22 y las 6 horas.

14.4.

Plus de Turnicidad

Este Plus consistirá en un complemento salarial independiente de 155 pesetas por jornada trabajada a turnos, en el año 1984. Para 1985 y 1986 se estará a lo dispuesto en la Cláusula de Revisión, al final del presente Convenio.

14.5.

Plus de Asistencia

Para todo el personal de la Empresa queda reflejado en la escala que se expone en el Anexo I del presente Convenio, que parte de 1.824 pesetas.

No tendrán derecho a este Plus los que hubieran perdido a lo largo de cada mes natural cinco o más días por ausencias injustificadas, sanciones de igual o superior cuantía o bajas de enfermedad que no den derecho a la garantía del 100 % del salario, de acuerdo con el Art. 18 de este Convenio.

Art. 15.—Horas extraordinarias

15.1.

Las horas extraordinarias son de libre propo-

sición de la Empresa y de libre aceptación del trabajador, conforme regula el artículo 35 del Estatuto del Trabajador. El valor de la hora extraordinaria se determinará en el Anexo I en el Escalón que corresponda.

15.2.

Las horas que como excesos de jornada se precisen realizar para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes son de obligatoria realización por el trabajador no computando en las limitaciones legales existentes y se denominan de Fuerza Mayor, entendiéndose por aquella el acontecimiento extraordinario de naturaleza imprevisible o que previsto fuera inevitable y ajeno a la voluntad de las partes. Son horas debidas a Fuerza Mayor aquellas trabajadas como extraordinarias como consecuencia de causa imprevista que haya producido la parada de un horno o se prevea su posible parada. Si la causa de la Fuerza Mayor es consecuencia de la parada de uno o de dos hornos, su obligatoriedad prescribirá a las 48 horas de haberse producido, tiempo considerado como suficiente para que la Empresa organice el trabajo cesando la Fuerza Mayor.

La retribución de las horas extras debidas a Fuerza Mayor será idéntica a la de la hora extraordinaria fijada en el Anexo I y además devengará un plus de compensación de 1.100 pesetas con independencia del número de horas extras efectuadas.

15.3.

Tienen la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas debidas a *ausencias imprevistas* del operario al que se sustituye hasta un máximo de 8 horas en cada caso y puesto concreto. *Las de mantenimiento imprescindible* para prevenir averías o evitar posibles daños. *Las de mecanización y pagaduría* cuando se hagan precisas en la confección y pago de nóminas así como las debidas a períodos u horas punta de producción comprometiéndose la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa a definir las horas estructurales en un anexo a este Convenio Colectivo. Las horas estructurales serán remitidas mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo con la conformidad o no del Comité de Empresa, determinándose que la cotización de Seguridad Social no tenga recargo adicional.

15.4.

El valor, número y circunstancias de las horas extraordinarias será únicamente de acuerdo con la escala que se indica en el Anexo I.

En cualquier caso, las horas extraordinarias serán únicamente las trabajadas.

Art. 16.—Percepciones extrasalariales

16.1.

Plus de Compensación

Con objeto de compensar al trabajador la prestación de servicios en las situaciones y condiciones que se señalan, se establece el Plus de Compensación unitario de 1.100 pesetas, en los supuestos siguientes:

a) Turnos.—Por trabajar una hora extraordinaria o más, se percibirá el Plus de Compensación.

b) Fuerza Mayor.—En los términos definidos en el Art. 15.2.

c) Personal de 8,30 a 17,30.—Cuando efectúe más de tres horas extraordinarias percibirá el Plus de Compensación.

d) Requerimiento a domicilio.—Cuando el operario fuere requerido de su domicilio para prestar una hora o más de trabajo extraordinario antes o después de ocuparse en su jornada habitual, percibirá el Plus de Compensación.

Este Plus de Compensación se abonará además del importe de las horas extras trabajadas.

16.2.

Premio de Asistencia

Cada año natural de la vigencia de este Convenio, todo el personal de la Empresa que no haya faltado al trabajo por enfermedad o accidente, percibirá ocho días de haber o permiso retribuido. En el supuesto de que durante el mismo período de tiempo el personal anteriormente referido no haya faltado al trabajo por las mismas causas más de 30 días, percibirá cuatro días de haber o permiso retribuido.

Art. 17.—*Trabajo con plantilla reducida*

Si un determinado equipo hubiera efectuado el trabajo a falta de un operario, sus componentes se repartirán íntegramente, a prorrato, todos los emolumentos que hubiera percibido el personal causante de la falta, de haber estado trabajando.

Art. 18.—*Retribuciones con garantía del cien por cien salarial*

El personal comprendido en la Escala de Valoración que sufriera accidente laboral así como aquel otro que sufriera enfermedad o accidente no laboral que diese lugar a hospitalización, tendrá derecho desde el primer día de baja, aunque la hospitalización fuese posterior a la baja, al disfrute de su salario íntegro sin incremento de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad que se percibirán en el momento de su devengo sin merma proporcional durante estos períodos de baja.

En cualquier caso queda garantizado el 100 % del Salario Escalón (Jornal de Calificación más Prima por Rendimiento y Plus de Penosidad), Antigüedad, Plus de Asistencia y Voluntario si lo hubiera, si al efectuar el cálculo indemnizable no alcanzara este porcentaje.

Art. 19.—*Información del puesto*

Todo productor tiene derecho a ser informado por el mando correspondiente de las funciones a realizar en su puesto de trabajo.

Art. 20.—*Jornada*

Durante la vigencia de este Convenio se mantiene la jornada de 1.826 horas anuales salvo que por disposición legal de obligado cumplimiento aquélla fuera modificada.

20.1.

Turnos

Los departamentos de fabricación y otros relacionados directamente con aquéllos, realizarán el trabajo en jornadas ininterrumpidas de 8 horas en tres turnos conforme el Art. 21.

20.2.

Partida

El personal de los demás departamentos no afectos al apartado precedente de este artículo, se ocuparán en jornada normal o partida interrumpiendo el trabajo una hora, de 12 a 13, para comer, no computándose la misma en las de trabajo. Los productores que estando trabajando en su jornada normal y hubieran de interrumpir ésta voluntariamente por petición de la Empresa para volver a trabajar en horario posterior una jornada normal completa de 8 horas, percibirá en concepto de horas extraordinarias el número de horas que hubieran trabajado hasta el momento de su interrupción voluntaria. El personal con derecho a disfrute de jornada intensiva de 6 horas continuadas en el período estival, de ampliar esa jornada, lo harán trabajando en régimen de horas extraordinarias de acuerdo con su correspondiente escalón. Entre las 6 horas normales y las extras deberá haber una hora de descanso no retribuida.

20.3.

Puntualidad

El trabajador deberá encontrarse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo con las prendas y útiles de trabajo necesarios en el momento de iniciarse la jornada de trabajo y hasta la finalización de la misma.

Art. 21.—*Trabajo a turnos*

Los trabajadores que cumplen su jornada laboral a turnos en jornada ininterrumpida no podrán abandonar el puesto de servicio hasta que sean relevados por el turno siguiente.

Si al efectuarse el relevo no se presentase el sustituto avisará a su inmediato superior quien dispondrá lo que estime oportuno, continuando entre tanto su trabajo hasta dos horas más y abonándosele el tiempo que exceda de su jornada normal con carácter de horas extraordinarias.

Todo el personal que trabaja a turnos disfrutará de un descanso de 30 minutos para tomar algún alimento.

El momento de este descanso será el indicado por su inmediato superior y escogido de forma que no afecte a la buena marcha de la fabricación o de los servicios encomendados a esta persona.

Si un operario de 9,30 a 17,30 hubiera de cubrir una vacante de hornos o sección de turnos, en el horario de 6 a 14, saldrá a esta hora de las 14 con su jornada del día garantizada, y sin poder ser sustituido nada más que por su titular.

Si cubrir esta vacante fuera por un tiempo inferior a la hora de las 12, se reintegrará a su puesto de procedencia, en cuyo caso disfrutará de una hora más para el almuerzo.

En caso de parada anormal que interrumpa la marcha de un relevo en jornada nocturna, el personal gozará de un día de descanso compensatorio y retribuido, antes de incorporarse a otro horario de trabajo.

A este día de descanso compensatorio tendrán derecho también los operarios que se encuentren en las siguientes condiciones:

a) Los que estando en su día de descanso normal y que a requerimiento de la Empresa prestaran sus servicios en jornada completa nocturna.

b) Los que estando en jornada de 8,30 a 17,30 y fuesen destinados a ejecutar un trabajo nocturno y se reintegrasen a su jornada normal antes de su descanso compensatorio del sábado y domingo.

c) Los que habiendo sido destinados a esta jornada nocturna, trabajasen también estos días de descanso de sábado y domingo y fuesen relevados antes del día de descanso de este turno nocturno.

d) Los que habiendo terminado su jornada normal de trabajo y teniendo que volver al día siguiente a su habitual puesto, fuesen requeridos por la Empresa para efectuar en el turno nocturno completo trabajos de fuerza mayor.

Art. 22.—Descansos

Con carácter general los trabajadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, bien entendido que las exigencias de la índole de las fabricaciones impiden que los mismos coincidan en ocasiones con domingos y festivos, aplicándose la legislación vigente en la materia y con las particularidades que se exponen de descansos parciales y cambios provisionales de horarios.

22.1.

En situación de I. L. T. el trabajador al entre-

gar el alta de esta situación descansará de acuerdo con los días que lleva trabajando en su turno, antes de producirse esta eventualidad, a razón de 3 horas y 12 minutos por día trabajado. El personal titular se incorporará a su puesto de trabajo una vez que su equipo haya terminado su turno y descanso correspondiente. Entre la entrega del alta y la incorporación a su relevo seguirá la marcha normal del turno de 8,30 a 17,30, descansando el sábado y domingo si así coincidiese o a 3 horas y 12 minutos por cada día de trabajo anteriores a la incorporación a su turno.

22.2.

Al personal suplente procedente del horario de 8,30 a 17,30 y que fuera destinado a horario distinto al suyo, se le concederá un descanso de tres horas y doce minutos por cada día que hubiera trabajado de 8,30 a 17,30, en la semana natural antes de su incorporación a un determinado turno, con independencia del descanso del sábado y el domingo, si se reintegrase a su puesto habitual de 8,30, dentro de la misma semana.

De no ser así, estos descansos de 3 horas y 12 minutos, los disfrutará una vez terminada la causa que lo motivó.

Disfrutará asimismo de los descansos íntegros del equipo a que fuera destinado, si así coincidiera, o a 3 horas y doce minutos por día trabajado, en el momento de ser relevado y su reincorporación a su habitual puesto de trabajo.

Con independencia de estos descansos parciales o totales descritos, si al operario de 8,30 se le comunicase el tiempo de su jornada para ocupar un puesto a turnos en los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, se estará a lo establecido. Pero si el cambio fuese comunicado en viernes para incorporarse a un turno distinto al suyo el sábado, el operario tendrá derecho a no aceptar dicho cambio hasta el lunes siguiente inclusive. Si aceptase este cambio tendrá derecho a percibir 8 horas del sábado, si trabaja 8 y las 8 horas del domingo, si las trabaja, con el recargo del 150 % establecido.

En cualquier caso a este personal suplente no se le cambiará el horario de trabajo más que una vez por semana, excepto previo consentimiento del trabajador.

22.3.

Los trabajadores de 8,30 a 17,30 que fueran requeridos para efectuar un trabajo que les retrase

su salida a comer media hora o más, tendrán derecho a una hora más de descanso.

Art. 23.—Plantillas

La plantilla de esta factoría, en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, está compuesta por 377 trabajadores por cuenta ajena.

Art. 24.—Permisos retribuidos

La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas:

- a) Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- b) Matrimonio de hijos, hermanos y padres, 1 día natural.
- c) Nacimiento de hijo, 2 días laborables.
- d) Bautizo de hijo, 1 día natural.
- e) Enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y cónyuge, así como padres y hermanos políticos, 2 días naturales.
- f) Fallecimiento de cónyuge e hijos, 5 días naturales.
- g) Fallecimiento de padres y hermanos, 3 días naturales.
- h) Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, 2 días naturales.
- i) Traslado de domicilio, 1 día natural.
- j) Estudios superiores, 2 horas diarias retribuidas, durante los días de lunes a viernes.

Si el fallecimiento considerado en los apartados g) y h) tuviese lugar fuera de la provincia, el permiso a que tendrá derecho será de 4 días naturales.

Art. 23.—Deberes públicos

Los trabajadores, justificándolo debidamente,

tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución, cuando sean convocados de forma reglamentaria para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o sean derivados de cargos electivos de carácter sindical, cuyas garantías se regulan en el pacto acordado entre Comité de Empresa y Dirección.

Será considerado de carácter público inexcusable la presencia a actos judiciales, en los que el trabajador sea citado de forma reglamentaria, como testigo o parte en el asunto judicial.

Art. 26.—Excedencias

26.1.

Voluntaria

El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y hasta un máximo de cinco, no computando este tiempo de excedencia si el trabajador se reincorporara al trabajo, a efectos de antigüedad.

Para acogerse nuevamente a excedencia el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio activo en la Empresa. La concesión así como la reincorporación habrán de ser solicitadas por escrito ante la Jefatura de Personal, con un mes de antelación a la fecha prevista de disfrute o de terminación; en este último caso el trabajador sólo tendrá derecho a ser readmitido en la Empresa en su misma categoría profesional si lo hace antes del 31.12.86.

26.2.

Forzosa

Remite apartado 1, artículo 46 de la Ley de 10.3.80 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27.—Servicio militar

El personal incorporado a filas, tanto obligatorio como voluntario, tendrá derecho a una licencia sin sueldo durante todo el período que dure este servicio y dos meses más.

Durante este período de Servicio Militar, tendrá derecho a reincorporarse al trabajo, si obtu-

viere del Ejército un permiso superior a 20 días.

Durante su estancia en el Ejército percibirá de la Empresa las pagas extraordinarias de Julio y Navidad; y el Plus Familiar si tuviese derecho al mismo.

Al terminar la licencia a que se refiere el párrafo primero de este artículo deberá ser readmitido por la Empresa con su misma categoría profesional.

Art. 28.—*Forma y lugar de pago*

El pago de sueldos y jornales a todo el personal de la Empresa se efectuará durante los siete primeros días de cada mes, salvo casos de fuerza mayor, pudiendo, no obstante, solicitarse cada semana cantidades a cuenta que serán descontadas de su liquidación mensual.

Estas liquidaciones o jornales señalados, para los primeros siete días de cada mes, corresponden a los salarios del mes natural inmediatamente anterior, así como cualquier otro tipo de devengo que el salario pueda llevar consigo.

En cuanto al lugar de pago se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 39/78, 5 de diciembre, y en la forma que habitualmente se efectúa.

Art. 29.—*Plus de distancia*

Tendrá derecho a percibir el Plus de Distancia el personal que tenga su domicilio a 2 ó más kilómetros de distancia de la Empresa, sin distinción de Ayuntamientos. El personal que tenga su domicilio en los pueblos de Maliaño, Muriedas, Revilla y Guarnizo, cobrará este Plus de Distancia desde sus respectivos domicilios si los mismos están a un mínimo de 2 kilómetros.

El resto del personal cobrará este Plus contando la distancia desde la Iglesia de cada pueblo o ciudad.

Se percibe este Plus tantas veces como se asista al trabajo en una misma jornada.

La cuantía del Plus de Distancia para el año 1984 es a razón de 9 pesetas por kilómetro recorrido abonable.

Este Plus de Distancia se revisará anualmente.

Art. 30.—*Premio de permanencia*

Todo trabajador, al cumplir 25 años de per-

manencia en la Empresa, se hará acreedor de un premio, consistente en las cantidades percibidas durante los tres últimos meses anteriores a aquel en que se cumplen los 25 años citados.

Estas cantidades corresponden a los conceptos siguientes: Salario Escalón, Antigüedad, Voluntario personal y Plus de Asistencia.

También tendrán derecho a este premio o en su parte proporcional al tiempo de trabajo el personal que llevando en la Empresa 20 ó más años de servicio (hasta 24 años) cesase en la Empresa por Incapacidad, Jubilación o Fallecimiento.

En el supuesto de que algún trabajador se encontrara de baja por I. L. T. en el momento de su derecho a este premio, se establecerá el cómputo en función de los tres últimos meses que estuvo en activo, siempre que la situación de baja no fuese superior a un año. De darse esta circunstancia el premio se aplicará por los tres meses anteriores a esta situación de baja.

Art. 31.—*Vacaciones*

31.1.

Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categorías, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales (conforme el Art. 13.4. de este Convenio Colectivo).

El personal que no lleve trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho, disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

31.2.

El disfrute de las vacaciones no puede ser sustituido por compensación económica y su fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o conforme las normas que se establezcan en la legislación vigente al efecto (Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores).

31.3.

Todo trabajador al finalizar sus vacaciones tanto totales como parciales tendrá derecho a reintegrarse a su turno normal de trabajo, cualquiera que sea la situación en que se encuentre el mismo, tanto si está trabajando como si está de descanso.

Si se toman antes del descanso normal compensatorio (de su turno de trabajo), disfrutará de

3 horas y 12 minutos por cada día de trabajo, desde el último descanso hasta las mismas en cualquier día laborable, disfrutará de 3 horas y 12 minutos por cada día trabajado, contados del lunes al comienzo de las vacaciones.

31.4.

Si el comienzo de las vacaciones coincidiera en festivo o domingo, se computará a partir del día siguiente a la fiesta, la duración de las mismas.

Art. 32.—Fondo social

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa destinará la cantidad de 350.000 pesetas en el año 1984, para obras de carácter social que administrará el Comité de Empresa.

En el segundo año de vigencia del Convenio (año 1985) esta cantidad se incrementará en un 90 % del Índice de Precios al Consumo, referido al año anterior.

En el tercer año de vigencia (año 1986) se incrementará el Fondo Social en el 95 % del I.P.C., referido al año anterior.

Art. 33.—Ascensos

El ascenso del personal que no tenga misión de mando se producirá únicamente por capacitación.

Los productores con mando ascenderán por libre disposición de la Empresa, y el personal cualificado, por pruebas selectivas que la Dirección determine.

Estas pruebas selectivas se regirán por las siguientes normas:

a) La capacitación será juzgada por un tribunal que será constituido de la forma que señalen las disposiciones vigentes.

b) La convocatoria para cubrir los puestos de que se trate se publicará en el tablón de anuncios de la Factoría haciendo constar el número de puestos, su calificación, las materias que serán objeto de examen y las condiciones que han de reunir los concursantes, así como el plazo de solicitud.

c) La admisión a examen se solicitará en el plazo de 8 días naturales computados desde la co-

municación del anuncio. La solicitud se dirigirá por escrito a la Dirección.

En el plazo de 4 días laborables, seguidos al cierre de la admisión de instancias se publicará la lista de los admitidos a examen.

Los concursantes deberán acreditar cuando se exija, determinadas condiciones físicas, mediante certificación o dictamen emitidos por el Servicio Médico de Empresa.

d) En el plazo máximo de 30 días, desde el cierre de la admisión de instancias, darán comienzo las pruebas. El Tribunal determinará el orden de las mismas, y las puntuaciones relativas que hayan de darse a los distintos ejercicios, que se ajustarán a los programas generales señalados en la convocatoria.

e) Terminadas las pruebas, el Tribunal hará constar en acta firmada por sus miembros las puntuaciones totales alcanzadas por los concursantes, las cuales servirán para realizar los ascensos. Si para la misma especialidad y escalón se produjera vacante en los 12 meses siguientes al examen, la Empresa podrá cubrirlos tomando los operarios de más alta puntuación, que en dicho examen se hubieran quedado sin plaza. Pasando este plazo de un año será obligatoria la convocatoria de dicho examen.

Finalmente, la constitución del Tribunal a que se refiere el apartado a) estará integrada además por un miembro señalado por el Comité de Empresa.

Art. 34.—Cambios temporales de calificación

Cuando por causas económicas o tecnológicas, la Empresa haya de suspender temporalmente sus actividades en cualquier proceso de fabricación, el personal afectado por estas reducciones o paralizaciones será empleado libremente por la Dirección en otros trabajos, bien sean de reparación, nuevas instalaciones, conservación, limpieza, cambio de puesto, etc.

En cualquier caso, será de aplicación el Art. 26 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Este artículo 26 citado (que garantiza el salario de escalón de procedencia), no será de aplicación en el caso de que el traslado o cambio de escalón sea a petición del interesado, sanción disciplinaria o merma de sus facultades físicas si así lo dictamina el Servicio Médico de la Empresa.

Esta garantía del salario-escalón de procedencia se refiere únicamente al personal fijo de plantilla, entendiéndose como tal, aquel que lleva en un puesto de trabajo más de cuatro meses consecutivos o doce alternos sin tener en cuenta los cambios de sustitución por Servicio Militar, Excedencias, o bajas por enfermedad o accidente.

Asimismo, cuando hayan de ponerse en marcha nuevas máquinas o instalaciones, el personal preciso para cubrir los nuevos puestos de trabajo, serán designados por la Empresa en colaboración del Comité de Empresa entre su personal de plantilla.

Este personal será sometido a un período de instrucción y adaptación, cuya duración fijará la Oficina de Organización y Métodos existente en la Empresa. Transcurridos 15 días, la Dirección de la Empresa previo informe de esta Oficina que no será vinculante, podrá sustituir a los operarios que no acrediten la aptitud necesaria para el desempeño de la función.

Art. 35.—*Paralización total de un puesto de trabajo*

Cuando, por las circunstancias que fueran, la Empresa hubiera de cerrar definitivamente un departamento o Sección de Trabajo cerrada, a otras secciones o departamentos que por su analogía, calificación o cualificación, sean adaptables a los mismos.

En los casos de cambio o pérdida de categoría profesional se estará a lo que al respecto determine la Magistratura de Trabajo.

Art. 36.—*Trabajos de categoría superior e inferior*

1.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a puesto de trabajo de categoría superior, con la retribución que corresponda a su nuevo puesto, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo, cuando cese la causa que motivó su cambio.

Cuando este puesto de trabajo de categoría superior se realice durante cuatro o más meses seguidos, conservará esta categoría y escalón (con excepción de los casos enumerados en el párrafo 4 del Art. 34), aun reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo.

2.—Si por conveniencia de la Empresa se des-

tina a un trabajador a un puesto de categoría inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, única forma admisible en que pueda efectuarse el cambio, el trabajador conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio aludido en el párrafo anterior tuviera su origen a petición del mismo, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Quedan también efectuados los casos en que las variaciones de destino sean motivados por causas de fuerza mayor no imputables a la Empresa, como incendio, derrumbe, falta de energía o similar.

Art. 37.—*Premios y sanciones*

Corresponde a la Dirección de la Empresa establecer premios y sanciones que quedan regulados en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de Procedimiento Laboral y el presente texto de Convenio Colectivo.

Art. 38.—*Faltas*

Las faltas cometidas por el personal de la Empresa se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves, correspondiendo a la Dirección de la Empresa, previo informe correspondiente, la calificación de las mismas y la imposición de las sanciones a que hubiere lugar.

Sin embargo, antes de la imposición de las sanciones, la Empresa deberá consultar, discutir y recabar informe del Comité de Empresa en las faltas consideradas como graves o muy graves. Y en el supuesto de imposición de sanciones por faltas leves, bastará la presencia de un miembro de cada Central Sindical representada en el Comité de Empresa para el cumplimiento de este trámite de consulta.

Las faltas se gradúan habida cuenta de las circunstancias que en ellas concurren, considerándose modificativas de la responsabilidad en que hubiera incurrido las siguientes:

- a) Reincidencia y reiteración.
- b) Imprudencia o simple intención o malicia.
- c) Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.

- d) Educación, formación, competencia y docilidad.
- e) Escándalo o reserva.
- f) Perjuicio para la Empresa o con daño menor o mayor para la misma.
- g) Gravedad e importancia del daño causado.

38.1.

Faltas leves

Se consideran como faltas leves las sanciones u omisiones voluntarias, en las que el daño o perjuicio ocasionado, bien sea material o moral, sea de pequeña consideración.

Entre ellas se considerarán como tales faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad cometidas en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- b) No cursar con el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados.
- c) Falta de aseo y limpieza personal.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de su domicilio o residencia.
- e) Comer durante las horas de trabajo, salvo los que tengan tarea o verifiquen el mismo en jornada de turnos.
- f) Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación y custodia.
- g) Poner en marcha motores o máquinas sin necesidad.
- h) Abandonar la actitud de vigilancia en el trabajo aun cuando no sea necesaria su intervención manual.
- i) Dejar de avisar a su jefe inmediato de los efectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.
- j) No mantener con el debido orden de policía e higiene el lugar correspondiente al trabajo.
- k) Faltar un día al trabajo, sin comunicar, dentro de las primeras 8 horas, llevará consigo la pérdida de este día de trabajo y el siguiente. Si

comunicara esta falta dentro de las 8 horas, perderá únicamente este día.

- l) Cualquier otra sanción que pueda apreciarse como de categoría similar.

38.2.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

- a) Tres a cinco faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de 30 días sin causa justificada o cualquier día, aunque sea uno solo, si fuere festivo o domingo.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios o Plus Familiar.
- d) Entregarse a juegos, alborotar o dar escándalo notorio dentro del Taller, Sección u Oficina.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros de trabajo, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- k) La reincidencia en faltas leves, excluidas las de puntualidad, aunque de distinta naturaleza, dentro de 10 días y habiendo mediado sanción.
- l) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.
- m) La entrega de la obra en condiciones de

no recibida, particularmente en condiciones de falta de limpieza o buen estado de la instalación.

n) Mal estado por parte del personal de clarificación, o no dar cuenta a su inmediato superior de cualquier anomalía que pudiera observar que impida el buen funcionamiento de las básculas de peso.

ñ) Ausentarse del trabajo saliendo de la factoría, sin el correspondiente permiso.

o) Ofender de palabra u obra a un compañero o subordinado.

p) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas en materia de evitar accidentes, no cumplir con las órdenes emanadas del Comité de Seguridad e Higiene, así como no emplear las prendas de trabajo asignadas a cada sección o trabajo determinado.

q) Pasar sin necesidad debajo de cargas en suspensión.

r) Entrar en los locales, aislados de los lugares de trabajo, en que se encuentren transformadores o motores de energía eléctrica, no acoplados directamente a las máquinas excepto aquellos empleados dedicados al servicio de los mismos.

s) Aconsejar a los obreros el incumplimiento de su deber.

t) Realizar cualquier clase de colecta entre el personal sin la oportuna autorización.

u) Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión encomendada a los guardas vigilantes o porteros.

v) No alcanzar los rendimientos correspondientes a la actividad mínima exigible (60 P. H. Bedaux) sin causa que lo justifique. La repetición de esta falta durante tres días consecutivos, o seis alternos en el plazo de un mes, podrá considerarse como falta muy grave.

x) Poner dificultades a los trabajos que efectúe la Oficina de Organización y Métodos.

y) Entrar en la Fábrica y oficinas fuera de las horas señaladas para su turno de trabajo, excepto cuando se tenga permiso especial para ello.

38.3.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves:

a) Seis o más faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.

b) Faltar al mismo durante 5 días consecutivos o alternos durante el período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la fábrica.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada en sus compañeros de trabajo.

f) Embriaguez durante el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada a la Empresa, al Comité y a los trabajadores.

h) Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, superiores, subordinados o compañeros.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los 60 días y hayan sido sancionadas.

l) Falsar los datos en la documentación exigida para su ingreso.

m) Hacer variaciones o tachaduras para falsar datos en los elementos de control, partes, bonos, etc.

n) Causarse deliberadamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidentes de trabajo o pretender pasar como tales las producidas fuera del trabajo.

ñ) El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

38.4.

Prescripción de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores pres-

cribirán en los siguientes períodos de tiempo, contados a partir del conocimiento del hecho que lo motivó:

- Faltas leves, a los 10 días.
- Faltas graves, a los 20 días.
- Faltas muy graves, a los 60 días.

Art. 39.—*Sanciones*

Las sanciones máximas a los que incurran en cualquiera de las faltas señaladas en el artículo u otras de análoga naturaleza serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día.

B) Por faltas graves:

- Traslado de puesto de trabajo con pérdida de Escalón, hasta 60 días.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 50 días.
- Inhabilitación durante un período de tres años para ascender de categoría.
- Despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron.

En caso de desacuerdo en la aplicación de la sanción en cualquiera de sus grados se estará a lo que al respecto dictamine la Magistratura de Trabajo, si a la misma se hubiera recurrido.

En caso de sanciones al personal con representación sindical, se estará también a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Art. 40.—*Seguridad e Higiene*

A tenor de lo dispuesto en la Orden de 9 de

marzo de 1971 existe un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, compuesto por el personal de esta Empresa de acuerdo con las normas que el mismo establece, previa comunicación a la Delegación de Trabajo de Cantabria, y que cumple con la misión asignada para estos comités, así como lo dispuesto en la Orden del 9 de diciembre de 1975, relacionada con la obligatoriedad de dar cuenta de su actuación al Comité de Empresa.

Con independencia de la formación de este Comité de Seguridad como queda descrito en el párrafo anterior, formarán parte del mismo si así lo solicitan, dos miembros de cada Sección Sindical reconocida en la Empresa, solicitud que habrá de efectuarse a través del Comité de Empresa.

Será misión de este Comité, la vigilancia y cumplimiento de cuantas normas establece la Ordenanza de Seguridad e Higiene del Trabajo, velar por la seguridad del personal previniendo en lo posible cuantas deficiencias puedan observar en los distintos puestos de trabajo, en relación con las instalaciones y útiles de trabajo.

Denunciarán ante la Dirección de la Empresa cuantas anomalías en este sentido se puedan observar y comprobará el cumplimiento de cuantos acuerdos se adopten en cualquier medida de seguridad por el Comité.

Vigilará asimismo la calidad de las distintas prendas de trabajo, así como indicará en su caso la obligatoriedad del uso de las mismas a los distintos usuarios, procurando instruirles en su conveniencia y responsabilidad al emplearlas, y denunciarán en su defecto, cuando se compruebe la realización de un determinado trabajo sin el uso de dichas prendas.

Asimismo, la Empresa tendrá la obligación de dar cursillos de Seguridad e Higiene en el Trabajo a los miembros del Comité de Seguridad una vez al año.

Art. 41.—*Servicio Médico de Empresa*

El Servicio Médico de Empresa o Botiquín, está compuesto por:

Un Médico. Un Practicante (A.T.S.). Cuatro auxiliares.

El Médico acude diariamente durante el horario señalado al efecto por el O.S.M.E.

El Practicante, tiene jornada completa de 8,30 a 17,30 con excepción de una hora para comer.

Además de las funciones que ordena el O. S. M. E. aplica inyectables, y cura al personal que

necesita tratamiento de la Seguridad Social previa presentación de la prescripción facultativa.

Los auxiliares, que tienen jornada ininterrumpida de 8 horas a turnos, se encargan del cuidado y limpieza de la Sala de Curas, del material y prestan auxilios elementales.

Los reconocimientos médicos se harán normalmente con una frecuencia semestral y anual, según el personal de que se trate en razón de su puesto de trabajo.

Se efectúan y consisten en pruebas de dinamometría, exquirometría, euscultación, rayos «X» y análisis de sangre y orina en general. Las fichas y cartillas sanitarias se actualizan después de cada reconocimiento.

Los trabajadores deberán acompañar en sus respectivos reconocimientos, las cartillas sanitarias que a su nombre y con carácter general les facilitará el servicio.

Cuando un trabajador precise los servicios del Botiquín, deberá ponerlo en conocimiento de su mando superior. Si no pudiese avisar con anterioridad, lo hará una vez atendida su necesidad, bien personalmente o dejando constancia de su visita en el Botiquín.

Para adquirir la plaza o titularidad de Auxiliar, se precisará además de un período de prueba de cuatro meses de adaptación o prácticas en el Botiquín bajo la vigilancia o supervisión del Practicante, la realización de un cursillo de Formación acelerada encaminado a su mejor formación para el cumplimiento de sus funciones.

Este servicio de Botiquín, dispone además de una Ambulancia en propiedad perfectamente equipada en cuanto a elementos de camillas, equipo de oxígeno, etc.

El personal que sea citado por la Empresa para efectuar el reconocimiento médico obligatorio, y que habría de efectuarlo en ayunas, dispondrá al final de este reconocimiento, de un desayuno a cargo de la Empresa.

Art. 42.—Prendas de trabajo

Las distintas prendas de trabajo en cada departamento y su duración, estará determinada por el Comité de Seguridad e Higiene.

La duración de estas prendas se halla de manifiesto en el tablón de anuncios de la Empresa.

En caso de desgaste anormal y justificado de estas prendas, los jefes de servicio están facultados para entregar otras nuevas mediante el correspon-

diente vale de control, y antes de los plazos citados.

Aparte de esta facultad en beneficio de los usuarios, éstos deberán entregar en el momento de recoger una detreminada prenda nueva (excepto buzos), la ya usada o vieja por desgaste u otra causa.

Los que contravinieran estas normas, abonarán un porcentaje del valor de la prenda, de acuerdo con la escala siguiente:

— Botas, Guantes y Manoplas:

La primera vez, el 50 % de su valor.

La segunda vez y sucesivas, el importe íntegro de su valor.

— Las demás prendas:

La primera vez, el 25 % de su valor.

La segunda vez, el 50 % de su valor.

La tercera vez y sucesivas, el importe íntegro de su valor.

Esta norma quedará sin efecto, cuando la causa de no entregar la prenda sea debidamente justificada, como quemado de la misma, etc. La desaparición de la prenda por olvido o alegando sustracción, no eximirá del abono de los porcentajes citados.

Art. 43.—Indemnizaciones

Los trabajadores que estando trabajando y precisaren usar gafas o relojes con la correspondiente autorización de su superior, y que los mismos sufrieran desperfectos, serán indemnizados de acuerdo con el baremo que al efecto y en cada momento determinen la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 44.—Comedor

La Empresa tiene establecido un servicio de comedor en el que se sirven dos menús, compuestos por dos platos, pan y vino y de cuyo costo total el trabajador paga una parte, teniendo acceso al mismo todo el personal de la fábrica.

El horario para el personal obrero, debido a su diversidad, será de 12 a 14,30 horas y para el personal técnico y administrativo coincidente con su interrupción de la jornada partida. Para tener acce-

so al comedor se deberá estar a lo fijado en las normas al efecto cuyo incumplimiento o el uso indebido del servicio llevará consigo la pérdida del derecho al mismo durante siete días la primera vez, quince días la segunda y pérdida definitiva la tercera.

Con independencia del servicio de comedor existe en cada Batería de Hornos un local previamente preparado al efecto para que el personal ocupado a turnos pueda tomar los alimentos que haya traído.

Art. 45.—Nuevos puestos de trabajo y vacantes

Cuando por cualquier circunstancia, se crearan nuevos puestos de trabajo, o se produzca una vacante en un determinado puesto que fuera susceptible de ser ocupada por personal de capacidad disminuida, deberá darse cuenta al Comité de Empresa, para que por el mismo y de acuerdo con la Dirección, se determinen las normas oportunas para ocupar estos puestos.

Asimismo, si este puesto de nueva creación, o una determinada vacante hubiera de ser ocupada por personal de capacidad no disminuida, igualmente se dará cuenta al Comité de Empresa para determinar las normas de ocupación oportunas.

Art. 46.—Garantías sindicales

Quedan fijadas como garantías sindicales las que se exponen en el Anexo II a este Convenio Colectivo.

Cláusula de Revisión Salarial

1. El incremento salarial regulado en este Convenio Colectivo para el primer año de vigencia (1984) lo es del 7 %, fijándose para el segundo año de vigencia (1985) un incremento salarial del 90 % del Índice de Precios al Consumo, referido al año 1984, y en el tercer año de vigencia (1986) un incremento salarial del 95 % del I.P.C., referido al año 1985. El I.P.C. será el que determine de forma oficial el Instituto Nacional de Estadística.

2. Durante la vigencia de este Convenio, las tablas salariales se revisarán semestralmente, a par-

tir del primero de julio de 1985, con el 45 % del porcentaje en que se incremente el I.P.C. en los seis meses precedentes, a cada revisión, y conforme los índices del Instituto Nacional de Estadística. La revisión se aplicará sobre los salarios vigentes en cada momento de su revisión que serán el 1 de julio de 1985 y el 1 de julio de 1986.

Los distintos pluses retributivos (que la Comisión Deliberadora denomina flecos) se incrementarán en los años 1985 y 1986 en el mismo porcentaje fijado en el núm. 1 de esta Cláusula, a excepción del Plus de Distancia que se revisará anualmente.

Disposición Final Primera

Expresamente se conviene que el Acuerdo Marco firmado por la Dirección de la Empresa y por las Federaciones de la Unión Sindical Obrera (U. S. O.) y Unión General de Trabajadores (U. G. T.), en fecha 26 de marzo de 1984 y ratificado por los miembros de este Comité de Empresa de las Centrales Sindicales citadas, forma parte integrante del presente Convenio y cuyo texto literal se transcribe seguidamente.

Acuerdo Marco

1.—Introducción

El presente Plan, intenta conseguir los siguientes objetivos:

a) Proceder a adecuar la plantilla basándose en jubilaciones a los 60 años.

b) Mantener durante todo el proceso del Plan, el pleno empleo en Fábrica y consecuentemente no incrementar el desempleo en Cantabria.

c) Dado que el Plan de Viabilidad económica va con retraso, conseguir equilibrar en el tiempo los costos de jubilaciones con los beneficios de la Sociedad procedente del propio Plan de Viabilidad Económica.

2.—Vigencia

El Plan contempla el horizonte temporal de 1984-1986:

1) Las partes reconocen la difícil situación que atraviesa la Empresa consecuencia de las dificultades del mercado y costos, así como la necesidad de llevar a cabo una serie de medidas que permitan situar a la Empresa en un nivel de competencia tanto en el campo nacional como internacional.

2) Se acuerda que mediante un Plan de saneamiento financiero, reducción de costes de energía y medidas laborales, la Empresa se sitúe al final del Plan, en niveles de competitividad que garantice la continuidad del Centro de Trabajo y por lo tanto, el empleo en los términos del presente acuerdo.

3) La Empresa, que garantiza el pleno empleo durante la vigencia del Plan, seguirá trabajando hasta conseguir alcanzar en el tiempo, y fundamentalmente por sistemas no traumáticos, a partir de 1987, la plantilla técnica definida y cuantificada en las actas de las reuniones del presente Convenio Colectivo.

La parte Social no asume la responsabilidad de la cuantificación de los excedentes de personal fijados como consecuencia de la elaboración de los planes por parte de la Empresa.

4) Las partes firmantes, reconocen que el presente apartado laboral, forma parte en su conjunto del Plan de Viabilidad de la Empresa, que se encuentra negociando con la Administración.

3.—Plan Laboral

Se acuerda que la reducción de plantilla se efectúe por el procedimiento voluntario de jubilaciones anticipadas para todos los trabajadores que cumplan 60 años durante el tiempo de duración del Plan, en las siguientes condiciones:

1) Todos los trabajadores de la Empresa, consumirán completamente la actual Regulación de Empleo rotativa. Durante este tiempo, que finaliza el 30 de junio de 1985, se jubilarán siete trabajadores por haber cumplido la edad de 65 años.

2) En el momento en que termine la Regulación de Empleo rotativa, la Empresa procederá a jubilar a todo el personal que en estos momentos tengan de sesenta a sesenta y cinco años de edad. Comenzará el 1 de julio de 1985 un nuevo período de dieciocho meses de desempleo, para cuarenta y

tres personas en condiciones iguales que en la actual Regulación de Empleo rotativa. Durante la duración del presente desempleo, aquellos operarios que vayan cumpliendo los sesenta años, pasarán del Desempleo a Jubilados. Se incorporarán como tales, en las mismas condiciones que el resto de sus compañeros.

3) Estas jubilaciones, se realizarán en las condiciones normales (100 %) de conformidad con las normas que establece el Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

4) La Empresa, regularizará las bases de cotización de todos los trabajadores que se jubilen en el período con el fin de que se cumplan en todos los términos el anterior punto.

4.—Plan Financiero

Una vez concluidos satisfactoriamente por la Empresa y la Administración los acuerdos sobre el saneamiento financiero de la Empresa, que suponga una garantía de funcionamiento, se dará a conocer el mismo a los firmantes de este acuerdo.

5.—Producciones

El presente apartado, pasará por los términos recogidos en acta del presente Convenio Colectivo.

6.—Movilidad funcional y reconversión profesional

Se acuerda la movilidad interna funcional y la reconversión profesional que se deriven de los necesarios ajustes estructurales de la plantilla. A tal fin, la Empresa elaborará las normas que regulen estos aspectos, los cuales serán negociados con el Comité de Empresa.

7.—Salarios

El incremento salarial para 1984, será del 7 %, quedando pendiente de discusión con el Comité de Empresa, pequeñas partidas (Flecos).

Para 1985, la subida será del 90 % del I. P. C. de 1984.

Para 1986, la subida será del 95 % del I. P. C. de 1985.

8.—Revisión semestral

Durante la vigencia de este Acuerdo, las tablas salariales se revisarán semestralmente a partir del 1 de julio de 1985 en el 45 % del porcentaje en que se incremente el índice de precios al consumo (I.P.C.) en los seis meses precedentes a cada revisión, conforme a los índices señalados por el Instituto Nacional de Estadística.

La revisión se aplicará sobre los salarios vigentes en cada momento de su revisión, que será el 1 de julio de 1985 y de 1 de julio de 1986.

Lo que en prueba de conformidad se firma en fecha ut-supra.

La Dirección de la Empresa y los miembros del Comité de Empresa que forman la Comisión de Vigilancia según el Artículo 6 y todos ellos firmantes del presente Convenio, vigilarán y desarrollarán los puntos del Acuerdo Marco.

Disposición Final Segunda

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa garantiza el pleno empleo de todos sus productores, de acuerdo con el Acuerdo Marco suscrito a que se refiere la Disposición Final Primera.

ANEXO NUM. I DEL XIII CONVENIO COLECTIVO

ESCALA SALARIAL VALORADA

Escalón	Jornal de calificación (Ptas./día)	Prima y penosidad (Ptas./día)	Salario Escalón (Ptas./día)	Ptas./mes (Para 30 días)	Ptas./año (425 días)	Hora extra (Ptas.)	Plus asistencia (Ptas./mes)
1	1.283	588	1.871	56.130	795.175	676	1.824
2	1.295	588	1.883	56.490	800.275	682	1.899
3	1.312	588	1.900	57.000	807.500	688	1.973
4	1.334	588	1.922	57.660	816.850	693	2.047
5	1.363	588	1.951	58.530	829.175	700	2.122
6	1.398	588	1.986	59.580	844.050	705	2.197
7	1.439	588	2.027	60.810	861.475	712	2.272
8	1.485	588	2.073	62.190	881.025	717	2.346
9	1.537	588	2.125	63.750	903.125	723	2.421
10	1.594	588	2.182	65.460	927.350	729	2.496

ESCALA SALARIAL GRUPOS 1 - 2 - 3

Grupos	Ptas./mes	Ptas./año	Plus asistencia (Ptas./mes)
1	99.957	1.399.398	2.721
2	93.780	1.312.920	2.646
3	87.603	1.226.442	2.571

ANEXO NUM. II

GARANTIAS SINDICALES

Artículo primero

Se crea la figura del Delegado Sindical, que tendrá por misión mantener la debida relación entre el Sindicato, en sus cuestiones internas, y la Empresa. Carecerá de las garantías sindicales establecidas en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo segundo

Con independencia de lo anterior, las normas por las que habrá de regirse el Comité de Empresa de esta Facotría en relación con el ejercicio de sus funciones sindicales, son:

a) Para poder salir de la Empresa por cuestiones sindicales, es preciso efectuar la solicitud de la misma, por escrito, en la Oficina de Personal, con al menos 24 horas de antelación. El incumplimiento de este punto, llevará consigo la pérdida salarial correspondiente.

b) La reincorporación a la Empresa después de efectuadas estas salidas, llevará consigo la entrega previa del justificante de haber ejercido la función para la que se solicitó la salida. Los justificantes serán de la Central Sindical o de Organismo legal, según corresponda a la gestión realizada y por la que se solicitó la salida. Este justificante será entregado en la Oficina de Personal. La no entrega del mismo, al día siguiente de haberse efectuado la salida, llevará consigo la pérdida salarial correspondiente.

Artículo tercero

Dando cumplimiento al acuerdo pactado, las horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa para el uso de sus funciones, serán acumuladas, tanto en una o más personas del Comité, como extensivas a los componentes de los Comités de las distintas Secciones Sindicales. En consecuencia, cada Central Sindical de esta Empresa, dispondrá con destino a cualquier función de ámbito sindical, 30 horas mensuales multiplicadas por el número de representantes que en cada momento tengan en el seno del Comité de Empresa.

Para el control de estas horas, se llevará una

ficha en la que se anotarán las salidas y las personas.

Artículo cuarto

No se tendrán en cuenta para el cómputo de horas, las que se empleen en reuniones autorizadas por esta Dirección, las empleadas en las reuniones fijas del Comité de Empresa, las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, ni las empleadas en aquellas otras reuniones de cualquier índole, que fueran convocadas por esta Dirección.

A tal fin, y para una mejor organización de todos nuestros servicios, se establecen los siguientes horarios de carácter fijo:

a) Los segundos viernes de cada mes, se reunirá el Comité de Empresa durante toda la mañana, y en horario comprendido entre las 8,30 y las 13,00 horas, debiéndose reintegrar sus componentes al trabajo, a partir de las 14,30 horas como máximo.

b) Los terceros viernes de cada mes, tendrá lugar la reunión del Comité de Empresa con esta Dirección, en horas comprendidas entre las 8,30 y las 13 horas, debiéndose reintegrar sus componentes al trabajo, a partir de las 14,30 horas como máximo.

c) El Secretario del Comité de Empresa, dispondrá de las tardes siguientes a estas reuniones, para la confección de actas y aquellos otros deberes que considere necesarios.

d) El incumplimiento de estas normas, llevará consigo la pérdida salarial correspondiente, sin perjuicio de aquellas otras que legalmente pudieran aplicarse.

Artículo quinto

Siguiendo con este plan organizativo, y para una mejor disciplina y orden del trabajo, los Comités de las distintas Secciones Sindicales, dispondrán para sus reuniones, de los siguientes días y horarios:

Central Sindical de la U.S.O.—Primer martes de cada mes.

Central Sindical de U.G.T.—Primer miércoles de cada mes.

Central Sindical de CC.OO.—Primer jueves de cada mes.

El horario con derecho a salario para estas reuniones; y sin que se computen estas horas garantizadas, será de 13 a 17,30.

Si cualquiera de estos días fuese festivo, la Sección Sindical efectuada, solicitará cambio de esta fecha a la Oficina de Personal.

Artículo sexto

Se computarán como horas a cuenta de las garantizadas, las empleadas por los miembros del Comité de Empresa para asistir a las reuniones de las Secciones Sindicales. Estos miembros del Comité de Empresa, deberán avisar a la Oficina de Personal con 24 horas de antelación, su deseo de asistir a estas reuniones, para que puedan efectuarse las gestiones necesarias a fin de que sean relevados en el puesto de que estén trabajando en horario de 8,30 a 14 horas.

Artículo séptimo

Los miembros del Comité de Empresa que estuviesen trabajando en jornada nocturna, serán relevados de su trabajo sin pérdida salarial, la noche anterior a las siguientes reuniones:

- a) Asistencia al Comité de Empresa, segundo viernes de mes.
- b) Asistencia al Comité de Empresa, tercer viernes de mes.
- c) Asistencia al Comité de Seguridad e Higiene, si fueran convocados, o perteneciesen al mismo.
- d) Asistencia a Cursos de Formación, Congreso o reunión extraordinaria, en jornada completa, que fuese debidamente convocada por la correspondiente Central Sindical.

Artículo octavo

No serán relevados para asistir a su reunión autorizada, si estuviesen trabajando en jornada nocturna, los miembros de los Comités de las distintas Centrales Sindicales.

Artículo noveno

El exceso de horas normales con derecho a sa-

lario llevará consigo la pérdida salarial correspondiente, aunque se facilitarán las salidas no retribuidas si así se solicita, aunque la Empresa se reserva el derecho de lo que al respecto dispone el Apartado d) del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente se cursarán órdenes a la Oficina de Personal, para el control y cumplimiento de estas normas. Así como por Nómina se efectúe el correspondiente descuento de la cuantía de las cuotas de los afiliados a cada una de las Centrales Sindicales.

Así se acuerda por la Comisión Deliberadora del Presente Convenio Colectivo de la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., de Boo de Guarnizo que firman el mismo en su domicilio a doce de abril de mil novecientos ochenta y cuatro, habiendo sido sus componentes los siguientes:

Presidente

D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez

Por la Representación empresarial

D. Juan Carlos Sánchez Recio.
D. José Luis Cantera Rivas.
D. Juan García Naranjo.

Por la representación social

D. Felipe Garrido Bueno.
D. Miguel Calva Gaínza.
D. Ignacio Riva Martín.
D. Francisco García Santiago.
D. Roberto Rodríguez Díaz.
D. Ramón Pérez Gutiérrez.
D. Antonio González Campo.
D. Carlos Salmón Huidobro.
D. José Nieto Bautista.
D. Pedro Luis Ibáñez García.
D. Rosendo Fernández García.
D. Emilio Blanco Mazpúlez.
D. Daniel Cobo Sainz.

*Miembros de la Comisión Deliberadora,
asistentes al acto*

Presidente

D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

D. Juan Carlos Sánchez Recio.

D. José Luis Cantera Rivas.

Parte Social

D. Felipe Garrido Bueno.

D. Ignacio Rivas Martín.

D. Francisco García Santiago.

D. Miguel Calva Gaínza.

D. Roberto Rodríguez Díaz.

D. Ramón Pérez Gutiérrez.

D. Antonio González Campo.

D. Carlos Salmón Huidobro

D. José Nieto Bautista.

D. Pedro Luis Ibáñez García.

D. Rosendo Fernández García.

D. Emilio Blanco Mazpúlez.

D. Daniel Cobo Sainz.

En Boo de Guarnizo, siendo las seis horas del uno de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro, en la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora para tratar del XIII Convenio Colectivo de la misma y cuyos nombres se relacionan al margen.

Abierto el acto por el Sr. Presidente que invita a los asistentes a llegar a un acuerdo de interés para ambas partes toma la palabra la representación empresarial, dice haber recibido de los representantes de los trabajadores una plataforma base para el inicio de las negociaciones y pasa a exponer la problemática que afecta a la Empresa en cuanto a la posible asociación con otras sociedades y a la intención de acogerse a los beneficios del Real De-

creto Ley de 30-11-83, de Reconversión Industrial para el Sector de Ferroaleaciones que pudiera llevar a la Empresa a una reestructuración a plazo corto, en cuyo marco debieran encuadrarse las negociaciones del nuevo Convenio, y por todo ello se propone suspender las mismas durante un tiempo prudencial a fijar de común acuerdo, el cual, a instancias de la parte social, dice ser suficiente con un mes. También se hace constar que los salarios devengados entre primero de enero y la fecha del acuerdo final se verían afectados por el posterior incremento a negociar.

Por parte de los representantes de los trabajadores se estima que el momento de la negociación no influye en el resultado de la misma y se exige la inmediata propuesta de contraoferta por parte de la Empresa.

La Representación Económica dice no tener estudiada la contraoferta, ante lo que la Representación Social pide un plazo determinado, lo más breve posible, para que les sea presentada.

Tras los períodos de deliberaciones y unificación de posturas ambas partes llegan al acuerdo de suspender las negociaciones hasta el próximo día ocho de febrero, fecha en que la Representación Económica presentará a la Social una contraoferta real y lógica que contesta a todos los puntos de la plataforma presentada por la Parte Social.

Con lo que se da por terminado el acto, citando el Sr. Presidente, a los asistentes, a la próxima reunión, para el día 8 de febrero de 1984, a las 6 horas de la tarde, en el mismo lugar.

Y leída que fue la presente a los asistentes, la encuentran conforme, firmándola conmigo, de todo lo cual doy fe.

*Miembros de la Comisión Deliberadora,
asistentes al acto*

Presidente

D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

- D. Juan Carlos Sánchez Recio.
- D. José Luis Cantera Rivas.
- D. Juan García Naranjo.

Parte Social

- D. Felipe Garrido Bueno.
- D. Ignacio Rivas Martín.
- D. Francisco García Santiago.
- D. Miguel Calva Gaínza.
- D. Roberto Rodríguez Díaz.
- D. Ramón Pérez Gutiérrez.
- D. Antonio González Campo.
- D. Carlos Salmón Huidobro.
- D. José Nieto Bautista.
- D. Pedro Luis Ibáñez García.
- D. Rosendo Fernández García.
- D. Emilio Blanco Mazpúlez.
- D. Daniel Cobo Sainz.

En Boo de Guarnizo, siendo las seis horas del ocho de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro, en la empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora que al margen se relacionan, para tratar del XIII Convenio Colectivo de la Empresa.

Abierto el acto por el Sr. Presidente, toma la palabra la Representación Económica, quien manifiesta tener estudiados los costes del Convenio Colectivo pero que no va a tomar decisión alguna en tanto se sepan los resultados de las conversaciones con la Administración en la reunión fijada para el próximo día diecisiete de los corrientes.

Por la Representación Social se manifiesta reprobación al haberse incumplido el acuerdo habido en la primera reunión de esta Comisión.

Exhortados por la Presidencia a un acuerdo, éste no se logra por lo que el Sr. Presidente da por finalizado el acto, manifestando que no se convocará nueva reunión hasta que ambas partes así se lo hagan saber.

Y leída que fue la presente a los comparecientes la encuentran conforme, firmándola conmigo, de todo lo cual doy fe.

*Miembros de la Comisión Deliberadora, asistentes al acto**Presidente*

- D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

- D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

- D. Juan Carlos Sánchez Recio.
- D. José Luis Cantera Rivas.
- D. Juan García Naranjo.

Parte Social

- D. Felipe Garrido Bueno.
- D. Ignacio Rivas Martín.
- D. Francisco García Santiago.
- D. Miguel Calva Gaínza.
- D. Roberto Rodríguez Díaz.
- D. Ramón Pérez Gutiérrez.
- D. Antonio González Campo.
- D. Carlos Salmón Huidobro.
- D. José Nieto Bautista.
- D. Pedro Luis Ibáñez García.
- D. Rosendo Fernández García.
- D. Emilio Blanco Mazpúlez.
- D. Daniel Cobo Sainz.

En Boo de Guarnizo, siendo las dieciocho horas del veinticuatro de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro, en la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo que al margen se relacionan.

Abierto el acto por el Sr. Presidente, toma la palabra la Representación Patronal que expone las conclusiones obtenidas por la Dirección de la Empresa tras las reuniones habidas con la Administración; en este sentido se expone que se ejecutarán el Convenio Colectivo, la adecuación de plantillas y la financiación de los mismos como un plan conjunto e indivisible, a desarrollar en el marco de

tres o cinco años, lo cual no obsta para que las negociaciones puedan tener carácter parcial para cada uno de los problemas.

Concretando los temas se informa a la Comisión: En cuanto a la adecuación de plantillas se entiende que la plantilla técnica a conseguir en condiciones similares a las existentes a quince de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro, constará de doscientas treinta personas, siguiéndose un plan de reajuste basado, principalmente, en jubilaciones, rescisiones voluntarias de contratos de trabajo y sistemas no traumáticos; en cuanto al Convenio Colectivo, la Representación Empresarial, presenta una oferta consistente en un incremento salarial para mil novecientos ochenta y cuatro del cuatro con tres por ciento, para mil novecientos ochenta y cinco igual al Índice de Precios al Consumo menos tres puntos y para mil novecientos ochenta y seis igual al Índice de Precios al Consumo menos dos puntos, entendiéndose en ambos casos que el Índice es el facilitado cada año por el Instituto Nacional de Estadística y referido al año inmediato anterior; en lo que se refiere a la financiación de los temas expuestos, la Empresa aún tiene en estudio un Plan Financiero, por lo que no se facilitan datos al respecto.

A continuación se exponen aclaraciones al Proyecto presentado por la Empresa con consideraciones en cuanto a la futura producción, al precio / energía, a los sistemas de aprovechamiento de la energía y al cuadro plantilla considerado normal entre mano de obra directa, personal de mantenimiento, personal administrativo y de dirección, de todo lo cual se adjunta copia a la presente acta.

Por la Representación Social se pide una aclaración en cuanto a la rigidez de las posturas, contestándose por la Parte Económica que todo es negociable, salvo la ejecución conjunta de los tres elementos anteriormente expuestos, a saber: Plan de Adecuación de Plantillas, Convenio Colectivo y Plan Financiero consecuente de los dos anteriores.

A fin de dar tiempo a los trabajadores para estudiar la propuesta empresarial, el Sr. Presidente da por concluido el acto, convocando a los presentes a una nueva reunión para el próximo miércoles veintinueve a las dieciocho horas.

Y leída que fue la presente a los asistentes, la encuentran conforme, firmándola conmigo de todo lo cual doy fe.

Plan Laboral de F.Y.E.S.A.

Después de las distintas conversaciones mante-

nidas con la Administración, el Plan Laboral de F.Y.E.S.A., pasa por el siguiente cuadro:

- 1) Plan de reducción de Plantilla.
- 2) Convenio Colectivo.
- 3) Estudio Financiero del Plan.

La ejecución de dichos puntos será conjunta e indivisible y abarca un período de tres años (o más, en tanto la fórmula se acerque a la solución similar a la de Aceriales) para el componente de reducción de plantilla y de otros 3 años para el Convenio Colectivo.

El Plan de reducción de Plantilla tendrá los siguientes componentes:

- 1) Fijación de la plantilla técnica de la Empresa que queda compuesta de 230 personas. Se adjunta desglose de la misma.
- 2) Plan para ajustar la plantilla a la nueva necesidad que se realizará gradualmente en el tiempo, conforme a la duración del Plan y que se ejecutará fundamentalmente por sistemas no traumáticos.
- 3) Posibles rescisiones voluntarias de contratos.

El Convenio Colectivo tendrá las siguientes competencias:

- 1) Para el año 1984: Un incremento salarial del 4,3 % por todos los conceptos.
- 2) Para el año 1985: Incremento salarial igual al I.P.C. de 1984 menos 3 puntos.
- 3) Para el año 1986: Incremento salarial igual al I.P.C. de 1985 menos 2 puntos.

El estudio financiero del Plan así como el desarrollo del mismo, están pendientes de presentación y conversación con la Administración por lo que conforme a estas conversaciones, será expuesto dicho Plan al Comité.

Como complemento podemos decir que la ejecución de toda esta temática pasa por la prórroga de la actual Regulación de Empleo.

Boo, 27 febrero 1984.

Plantilla necesaria en la Empresa con la Bateria de Tanabe en marcha

A) Mano de obra directa

1.—Hornos Tanabe (59 personas)

— Jefe de Bateria, 1.

- Contramaestres, 4.
 - Bocas, 24.
 - Trenes, 8.
 - Grúa, 4.
 - Dosificación, 4.
 - Control, 4.
 - Jefe de Refractarios y Pasta, 1.
 - Pasta, 3.
 - Oficiales Albañiles, 2.
 - Peón Albañil, 1.
 - Carpintero, 1.
 - Corre-jornadas (Bocas y Trenes), 2.
- 2.—*Materias primas, productos finales y transportes* (29 personas)
- 2.1.—Jefe General (1 persona).
 - 2.2.—*Materias Primas* (18 personas)
 - Contramaestre, 1.
 - Tolvas, 3.
 - Cribados, 2.
 - Cintas, 2.
 - Recopiladora, 1.
 - Camiones, 4.
 - Palistas, 3.
 - Fenwiok y Pala de cadenas, 1.
 - Corre-jornadas (Camión), 1.
 - 2.3.—*Productos Finales* (10 personas)
 - Contramaestre Principal, 1.
 - Contramaestres, 3.
 - Cribados, 4.
 - Camión, 1.
 - Palista, 1.

3.—*Expediciones* (2 personas)

— Contramaestre, 1.

— Cargue, 1.

*Total Mano de Obra Directa, 90 personas.*B) *Mantenimiento*1.—*Talleres* (42 personas)

1.1.—Jefe General (1 persona).

1.2.—*Mantenimiento Eléctrico* (19 personas).

— Jefe, 1.

— Contramaestres, 2.

— Encargado, 1.

— Oficiales, 14.

— Corre-jornadas (*Mantenimiento Eléctrico y Control*), 1.1.3.—*Mantenimiento Mecánico* (22 personas).

— Jefe, 1.

— Contramaestres, 2.

— Encargados, 2.

— Oficiales, 16.

— Corre-jornadas (*Mantenimiento Mecánico y Dosificación*), 1.2.—*Garaje* (6 personas).

— Jefe, 1.

— Encargado, 1.

— Oficiales, 2.

— Chófer turismo, 2.

Total Mantenimiento, 48 personas.

C) *Administración y Servicios Auxiliares*1.—*Administración* (23 personas).

- Jefe de Compras, 1.
- Jefe de Personal, 1.
- Jefe de Ventas, 1.
- Jefe Financiero, 1.
- Jefe de Proceso de Datos, 1.
- Secretaría Dirección General, 1.
- Secretaría Dirección Fábrica, 1.
- Contabilidad, 2.
- Expediciones, 1.
- Báscula, 2.
- Almacén, 2.
- Personal, 3.
- Proceso de Datos, 1.
- Terminalistas, 3.
- Archivo, 1.
- Telefonista, 1.

2.—*Botiquín* (7 personas).

- Médico, 1.
- A.T.S., 1.
- Enfermeros, 4.
- Corre-jornadas, 1.

3.—*Laboratorio* (6 personas).

- Jefe, 1.
- Subjefe, 1.
- Analistas, 2.
- Auxiliares, 2.

4.—*Oficina Técnica* (2 personas).

- Jefe, 1.
- Delineante, 1.

5.—*Seguridad e Higiene* (2 personas).

- Jefe de Seguridad, 1.
- Oficial de Seguridad, 1.

6.—*Vigilancia* (14 personas).

- Jefe, 1.
- Guardas, 12.
- Corre-jornadas, 1.

7.—*Ordenanzas y Mozos de Almacén* (4 personas)

- Ordenanzas, 2.
- Mozos, 2.

8.—*Vestuarios* (4 personas).

- Relevos, 4.

9.—*Cocina* (3 personas).

- Cocinera, 1.
- Cocinero Auxiliar, 1.
- Ayudante, 1.

10.—*Limpiezas* (7 personas).

- Oficina General, 2.
- Oficina Fábrica, 1.
- Oficina Talleres y Almacén, 1.
- Servicios Tanabe - Vales, 1.
- Laboratorio, 1.
- Jardín, 1.

Total Administración y Servicios Auxiliares,
72 personas.

D) *Dirección* (3 personas)

- Director General, 1.
- Director Fábrica, 1.
- Director Administrativo, 1.

Total Dirección, 3 personas.

Total Plantilla

- Mano de Obra Directa, 90 (42,2 %).
- Mantenimiento, 48 (22,5 %).
- Administración y Servicios Auxiliares, 72 (33,8 %).
- Dirección, 3 (1,5 %).

T O T A L : 213 personas.

Si consideramos un 8 % de absentismo, tendríamos que prever 17 personas más, por lo que el total de plantilla deberá ascender a 230 personas.

EXCEDENTE: $378 - 230 = 148$

15 de febrero de 1984

*Miembros de la Comisión Deliberadora,
asistentes al acto*

Presidente

D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

- D. Juan Carlos Sánchez Recio.
- D. José Luis Cantera Rivas.
- D. Juan García Naranjo.

Parte Social

- D. Felipe Garrido Bueno.
- D. Ignacio Rivas Martín.
- D. Francisco García Santiago.
- D. Miguel Calva Gaínza.
- D. Ramón Pérez Gutiérrez.
- D. Antonio González Campo.
- D. Carlos Salmón Huidobro
- D. José Nieto Bautista.
- D. Pedro Luis Ibáñez García.
- D. Rosendo Fernández García.
- D. Emilio Blanco Mazpúlez.
- D. Daniel Cobo Sainz.

En Boo de Guarnizo, siendo las dieciocho horas del veintinueve de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro, en la empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo, que al margen se relacionan.

Abre el acto el Sr. Presidente concediendo la palabra a la Representación Social quien expone su rechazo a la oferta presentada por la Empresa en la última reunión de esta Comisión, entendiéndose que la documentación que se les ha facilitado es incompleta; se pregunta sobre cuándo y en qué forma se verificarán los planes de reducción de plantillas y de jubilaciones; cuáles han sido los criterios que conducen a la plantilla técnica estimada en doscientas treinta personas; cuál es el plan financiero de la Empresa y de dónde se han tomado los rendimientos estimados.

Se contesta por la Representación Económica que el plan laboral es el resultado de varios estudios de los que el más adecuado es expuesto a la Administración y que en tanto ésta no conteste sobre la validez del mismo no se expondrá al Comité a fin de no suscitar falsas expectativas. Por idéntica razón tampoco se expone el plan financiero. Y en cuanto a la oferta económica que se presentó, se aclara que incide sobre todos los conceptos salariales que integran la nómina y que se considera negociable.

La Parte Social rechaza que la Empresa vaya a aplicar un plan, una vez aprobado por la Administración, y en el que no han tenido parte ni previo conocimiento.

El Sr. Presidente invita a los asistentes a aprovechar el tiempo en la negociación propia del Convenio, evitando la espera a la aprobación o no de planes o reestructuración por parte de la Administración, a lo que la Representación Social, reafirmando su postura, manifiesta que dado que la plataforma empresarial se aleja del incremento del coste de la vida en más que la plataforma social deberá ser aquélla quien empiece a variar su oferta.

No llegándose a un acuerdo el Sr. Presidente da por finalizado el acto, sin convocar nueva reunión hasta tanto alguna de las partes pueda aportar alguna novedad de interés para la negociación.

Y leída que fue la presente a los asistentes la encuentran conforme y la firman conmigo, de todo lo cual doy fe.

*Miembros de la Comisión Deliberadora,
asistentes al acto*

Presidente

D. Jesús Fernández de Puellas Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

D. Juan Carlos Sánchez Recio.

D. José Luis Cantera Rivas.

D. Juan García Naranjo.

Parte Social

D. Felipe Garrido Bueno.

D. Ignacio Rivas Martín.

D. Francisco García Santiago.

D. Miguel Calva Gaínza.

D. Ramón Pérez Gutiérrez.

D. Antonio González Campo.

D. Carlos Salmón Huidobro

D. José Nieto Bautista.

D. Pedro Luis Ibáñez García.

D. Rosendo Fernández García.

D. Emilio Blanco Mazpúlez.

D. Daniel Cobo Sainz.

D. Roberto Rodríguez Díaz.

En Boo de Guarnizo, siendo las dieciocho horas del veintisiete de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro, en la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A., se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo, que al margen se relacionan.

Abierto el acto por el Sr. Presidente, toma la palabra la Representación Empresarial quien informa a la Comisión que tras haber mantenido conversaciones con las Centrales Sindicales U.G.T. y U.S.O. se ha llegado a un acuerdo marco, que se adjunta a la presente, suscrito y firmado por la Dirección de la Empresa y los Representantes Sindicales de ambas Centrales.

Los Representantes Sindicales de Comisiones Obreras manifiestan su desconocimiento de las negociaciones y del contenido de los acuerdos por los que solicitan una copia de los mismos, que se les entrega en el acto, e igualmente piden una suspensión de la reunión a fin de tener tiempo para estudiar el acuerdo, consultar con sus representantes y preparar una respuesta, antes de continuar con la negociación del Convenio.

La Parte Económica no accede a la suspensión, pero el resto de los Representantes de los Trabajadores manifiesta no tener inconveniente en aplazar la negociación del Convenio.

Con ello da por finalizado el acto el Sr. Presidente, accediéndose a la suspensión solicitada y convocando a los asistentes para el próximo jueves veintinueve de marzo a las dieciocho treinta horas.

Y leída que fue la presente a los asistentes la encuentran conforme, firmándola conmigo, de todo lo cual doy fe.

En Santander, a veintiséis de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúnen los representantes de la Dirección de Ferroaleaciones y Electrometales, S. A. (F.Y.E.S.A.) y las Federaciones de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), llegando al presente

Acuerdo Marco

Introducción

El presente Plan, intenta conseguir los siguientes objetivos:

- a) Proceder a adecuar la plantilla basándose en jubilaciones a los 60 años.
- b) Mantener durante todo el proceso del Plan, el pleno empleo en Fábrica y consecuentemente no incrementar el desempleo en Cantabria.
- c) Dado que el Plan de viabilidad económica va con retraso, conseguir equilibrar en el tiempo los costos de jubilaciones con los beneficios de la Sociedad procedentes del propio Plan de viabilidad económica.

Vigencia

El Plan contempla el horizonte temporal de 1984-1986.

- 1) Las partes reconocen la difícil situación que atraviesa la Empresa consecuencia de las dificultades del mercado y costos, así como la necesidad de llevar a cabo una serie de medidas que permitan situar a la Empresa en un nivel de competencia tanto en el campo nacional como internacional.
- 2) Se acuerda que mediante un Plan de saneamiento financiero, reducción de costes de energía y medidas laborales, la Empresa se sitúe al final del Plan, en niveles de competitividad que garantice la continuidad del Centro de Trabajo y por lo tanto, el empleo en los términos del presente acuerdo.
- 3) La Empresa, que garantiza el pleno empleo durante la vigencia del Plan, seguirá trabajando hasta conseguir alcanzar en el tiempo, y fun-

damentalmente por sistemas no traumáticos, a partir de 1987, la plantilla técnica definida y cuantificada en las actas de las reuniones del presente Convenio Colectivo.

La parte Social no asume la responsabilidad de la cuantificación de los excedentes de personal fijados como consecuencia de la elaboración de los planes por parte de la Empresa.

- 4) Las partes firmantes, reconocen que el presente apartado laboral, forma parte en su conjunto del Plan de viabilidad de la Empresa que se encuentra negociando con la Administración.

Plan Laboral

Se acuerda que la reducción de plantilla se efectúe por el procedimiento voluntario de jubilaciones anticipadas para todos los trabajadores que cumplan los 60 años durante el tiempo de duración del Plan, en las siguientes condiciones:

- 1) Todos los trabajadores de la Empresa, consumirán completamente la actual Regulación de Empleo rotativa.—Durante este tiempo, que finaliza el 30 de junio de 1985, se jubilarán siete trabajadores por haber cumplido la edad de 65 años.
- 2) En el momento en que termine la Regulación de Empleo rotativa, la Empresa procederá a jubilar a todo el personal que en estos momentos tengan de sesenta a sesenta y cinco años de edad. Comenzará el 1 de julio de 1985 un nuevo período de dieciocho meses de desempleo, para cuarenta y tres personas en condiciones iguales que en la actual Regulación rotativa de Empleo.—Durante la duración del presente desempleo, aquellos operarios que vayan cumpliendo los sesenta años, pasarán del Desempleo a Jubilados.—Se incorporarán como tales, en las mismas condiciones que el resto de sus compañeros.
- 3) Estas jubilaciones, se realizarán en las condiciones normales (100 %) de conformidad con las normas que establece el Fondo Nacional de Protección al Trabajo.
- 4) La Empresa, regularizará las bases de cotización de todos los trabajadores que se jubilen en el período con el fin de que se cumplan en todos los términos el anterior punto.

Plan financiero

Una vez concluidos satisfactoriamente por la Empresa y la Administración los acuerdos sobre el saneamiento financiero de la Empresa, que suponga una garantía de funcionamiento, se dará a conocer el mismo a los firmantes de este acuerdo.

Producciones

El presente apartado, pasará por los términos recogidos en acta del presente Convenio Colectivo.

Movilidad funcional y reconversión profesional

Se acuerda la movilidad interna funcional y la reconversión profesional que se deriven de los necesarios ajustes estructurales de la plantilla.—A tal fin, la Empresa elaborará las normas que regulen estos aspectos, los cuales serán negociados con el Comité de Empresa.

Salarios

El incremento salarial para 1984, será del 7 %, quedando pendiente de discusión con el Comité de Empresa, pequeñas partidas. (Flecos).

Para 1985, la subida será del 90 % del I.P.C. de 1984.

Para 1986, la subida será del 95 % del I.P.C. de 1985.

Revisión semestral

Durante la vigencia de este Acuerdo, las tablas salariales se revisarán semestralmente a partir del 1 de julio de 1985 en el 45 %, del porcentaje en que se incrementa el índice de precios al consumo (I.P.C.) en los seis meses precedentes a cada revisión, conforme a los índices señalados por el Instituto Nacional de Estadística.

La revisión se aplicará sobre los salarios vigentes en cada momento de su revisión, que serán el 1 de julio de 1985 y 1 de julio de 1986.

Lo que en prueba de conformidad, se firma en fecha ut-supra.

Miembros de la Comisión Deliberadora, asistentes al acto

Presidente

D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

D. Juan Carlos Sánchez Recio.

D. Juan García Naranjo.

Parte Social

D. Felipe Garrido Bueno.

D. Ignacio Rivas Martín.

D. Francisco García Santiago.

D. Miguel Calva Gaínza.

D. Roberto Rodríguez Díaz.

D. Ramón Pérez Gutiérrez.

D. Antonio González Campo.

D. Carlos Salmón Huidobro

D. José Nieto Bautista.

D. Pedro Luis Ibáñez García.

D. Rosendo Fernández García.

D. Emilio Blanco Mazpúlez.

D. Daniel Cobo Sainz.

En Boo de Guarnizo, siendo las dieciocho treinta horas del veintinueve de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro, en la Empresa Ferroleaciones y Electrometales, S. A., se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo, que al margen se relacionan.

Abre el acto el Sr. Presidente cediendo la palabra a los representantes sindicales por Comisiones

Obreras a fin de que se pronuncien sobre el acuerdo marco firmado por la Empresa y los representantes sindicales por Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, motivo por el que se suspendió la anterior reunión.

Los Representantes de Comisiones Obreras declaran que no van a suscribir el acuerdo marco por las siguientes razones: En cuanto al método seguido, por cuanto se ha negociado clandestinamente sin dejar a Comisiones Obreras participar en el tema; en cuanto al contenido, por cuanto que no se garantiza que los mecanismos de reducción de plantilla sean por métodos no traumáticos, no se contempla variación de la jornada en los tres años de vigencia del acuerdo, no se prevé una comisión de seguimiento y no se garantiza el control de horas extras, estructurales, etc. Por otra parte, se apunta como aspecto positivo el incremento salarial pactado.

Por la parte Económica se señala que hubo una invitación a Comisiones Obreras para participar en los acuerdos. Se aportan como anexos a la presente los signados como Documento 1. —«Nota al Comité de Empresa sobre la reconversión industrial del sector de ferroaleaciones» y Documento 2. —Relación nominal de jubilaciones anticipadas para el trienio mil novecientos ochenta y cuatro a mil novecientos ochenta y seis.

Comisiones Obreras hace constar la marginación de que es objeto ya en la propia negociación del Convenio Colectivo por no suspender las otras partes las conversaciones hasta el día de hoy, así como que va a producirse en la Empresa una importante movilidad funcional que no va a estar suficientemente controlada y que no debe de presentar carácter unilateral.

La Representación Empresarial señala que el propio acuerdo recoge la acción conjunta con el Comité de Empresa para el control de la movilidad funcional y que en todo caso ésta es precisa para contrarrestar las rescisiones de contratos. Pasa a continuación a exponer los principios de acuerdo con parte de los representantes sindicales, sobre los denominados «flecós» y que se someten a la aprobación de la Comisión.

Se proponen y se aprueban por unanimidad los siguientes incrementos: De un diez por ciento en el Plus de Asistencia; de un diecisiete con cuatro por ciento en el concepto de Turnicidad; de un dieciocho con treinta y cinco por ciento en el

concepto de Nocturnidad; de un veintiocho por ciento en el Plus de Distancia; se amplía de cinco a ocho el tope de faltas sin merma en el Premio de Asistencia, el cual se hace extensivo a todas las escalas o tarifas.

Seguidamente el Sr. Presidente propone la introducción de estos acuerdos en un borrador de convenio colectivo que se va redactando en la Comisión, artículo por artículo. Una vez redactado ambas partes manifiestan su deseo de que las anteriores «Normas Laborales y de Orden», de 16 de junio de 1981, en los aspectos aún vigentes, sea integrado en el articulado del Convenio Colectivo.

En este punto el Sr. Presidente da por finalizado el acto, proponiendo nueva reunión para cuando el borrador del Convenio Colectivo esté debidamente ordenado y mecanografiado para ser presentado y leído a la Comisión y, en su caso, firmado por los miembros de la misma.

Y leída que fue la presente a los asistentes la encuentran conforme, firmándola conmigo, de todo lo cual doy fe.

Nota al Comité de Empresa sobre la Reconversión Industrial del Sector de Ferroaleaciones

Dejaremos aquí constancia de dos de los diversos aspectos que contempla la reconversión o viabilidad de F.Y.E.S.A., que son:

- 1) Distribución de producciones.
- 2) Adecuación de la plantilla.

En cuanto al punto 1), F.Y.E.S.A. se ha comprometido con la administración del Estado a abastecer el mercado nacional conforme a las necesidades del mismo y que en estos momentos supone una aportación por nuestra parte del orden de:

— Fe Mn Std	34.000 t
— Si Mn	32.000 t
— Fe Mn Afinado	1.800 t
TOTAL	67.800 t

Para garantizar dicho abastecimiento, se pondrán en producción tres de nuestros hornos eléctricos de 20 MVA, 30 MVA y 2 MVA destinados a la fabricación de ferromanganeso, silicomanganeso y ferromanganeso afinado, respectivamente.

Mantendremos, por tanto, inactivas las siguientes instalaciones productivas:

- Una batería de 2 hornos de 13,2 MVA cada uno,
- Una batería de 2 hornos de 3,5 MVA y 1,2 MVA.
- Un horno de 3,5 MVA.

En cuanto al punto 2), no se ha llegado aún a ningún acuerdo con la Administración, pero la reducción de plantilla irá encaminada fundamentalmente por medidas no traumáticas.

Entendemos que la «plantilla técnica» de F.Y.E.S.A. la constituyen 230 hombres; cifra que es mutable con el tiempo y que por tanto así la cuantificamos al 15 de febrero de 1984. En un anexo se da el desglose de la misma.

Por ascender la plantilla, en la fecha arriba indicada, a 378 hombres, se cifra el excedente de personal en 148 personas.

Boo, 15 de febrero de 1984

DOCUMENTO NUM. 2

JUBILACIONES ANTICIPADAS PARA EL TRIENIO 1984 - 1986

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
Victoriano Hoyo Herreros	64	8	22 de julio de 1984	65	—
Dámaso Díez García	64	5	17 de octubre de 1984	65	—
Martín León Escagedo	64	—	13 de marzo de 1985	65	—
Florentino González Alonso	64	—	13 de marzo de 1985	65	—
Francisco Gerrú Castanedo	63	11	24 de abril de 1985	65	—
José Luis Cagigas Secadas	63	10	6 de mayo de 1985	65	—
Jesús Díez Muñoz	63	9	28 de junio de 1985	65	—

TOTAL: 7.

Observaciones

Se jubilan directamente por tener todos ellos 65 años.

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
Manuel Sáiz Torre	63	8	30 de junio de 1985	64	11
Manuel Alonso López	63	8	30 de junio de 1985	64	11
Manuel García Real	63	4	30 de junio de 1985	64	7
Agustín Real Peredo	63	3	30 de junio de 1985	64	6
Patricio Herrán San Juan	63	2	30 de junio de 1985	64	5
Pedro Ibáñez Montes	63	1	30 de junio de 1985	64	4
Lucinio González García	63	1	30 de junio de 1985	64	4
Jesús Solana Salmón	63	1	30 de junio de 1985	64	4
José Sarmiento Fernández	63	—	30 de junio de 1985	64	3

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
Jaime Rodríguez Cagigas	63	—	30 de junio de 1985	64	3
Eusebio Secadas Coterillo	62	8	30 de junio de 1985	63	11
Francisco Corpas Tejero	62	8	30 de junio de 1985	63	11
Eduardo Velategui Pacheco	62	7	30 de junio de 1985	63	10
Antonio San Miguel Peña	62	6	30 de junio de 1985	63	9
Eugenio Liaño Salmón	62	5	30 de junio de 1985	63	8
Isidro Capdevila Carrera	62	4	30 de junio de 1985	63	7
José Antolín Crespo	62	2	30 de junio de 1985	63	5
Jesús Cosío Chico	62	2	30 de junio de 1985	63	5
Modesto González Martín	62	—	30 de junio de 1985	63	3
José Antonio Campos Rifé	61	10	30 de junio de 1985	63	1
Leonardo López López	61	6	30 de junio de 1985	62	9
Victoria Polanco Landazábal	61	5	30 de junio de 1985	62	8
Fidencio Amo Arce	61	4	30 de junio de 1985	62	7
Carlos Fernández Leguina	61	3	30 de junio de 1985	62	6
Amparo Huidobro Sierra	61	1	30 de junio de 1985	62	4
Rodolfo Dou Gutiérrez-Zorrilla	60	7	30 de junio de 1985	61	10
Agustín Cosío Rodríguez	60	7	30 de junio de 1985	61	10
José C. Martínez Muñoz	60	5	30 de junio de 1985	61	8
Baldomero Real Peredo	60	3	30 de junio de 1985	61	6
Saturnino Arroyo Lanza	60	1	30 de junio de 1985	61	4
Miguel García Curiel	59	10	30 de junio de 1985	61	1
Jesús Nozal Val	59	8	30 de junio de 1985	60	11
Jesús Cagigas Secadas	59	8	30 de junio de 1985	60	11
Ramón Solana Viota	59	6	30 de junio de 1985	60	9
Manuel Sebares Collantes	59	3	30 de junio de 1985	60	6
Gregorio Escudero Martínez	59	2	30 de junio de 1985	60	5
Julio Sainz Herrán	59	1	30 de junio de 1985	60	4
José Palazuelos Díaz	59	1	30 de junio de 1985	60	4
José Gil Manteca	59	—	30 de junio de 1985	60	3
Juan-José Sáiz Castillo	58	11	30 de junio de 1985	60	2
Gregorio Montes López	58	10	30 de junio de 1985	60	1

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
Jesús Fernández Blanco	58	9	30 de junio de 1985	60	—
Alejandro Hdez. del Campo	58	7	6 de agosto de 1985	60	—
Consuelo Cano Cano	58	7	19 de agosto de 1985	60	—
Silvino Arce Concha	58	5	12 de octubre de 1985	60	—
Jesús Amor Guzurreta	58	5	25 de octubre de 1985	60	—
Vicente Bolado Cabello	58	4	15 de noviembre de 1985	60	—
Félix Laguna López	58	4	20 de noviembre de 1985	60	—
José César Ruiz Pérez	58	4	28 de noviembre de 1985	60	—
TOTAL:	49.				

Observaciones

Se jubilan el 30 de junio de 1985 por estar comprendido todo el personal entre 60 y 65 años. Las 7 últimas personas se jubilarán en distintas fechas y se les aplica la modalidad de la falta de menos de 6 meses para llegar a los 60 años y poder jubilarse.

Entra un nuevo subsidio de desempleo para 43 operarios, con fecha 1 de julio de 1985 y hasta el 31 de diciembre de 1986.

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
Adolfo Miera Sainz	58	2	11 de enero de 1986	60	—
Antonio González Mieres	58	1	23 de febrero de 1986	60	—
José García Torices	58	—	2 de marzo de 1986	60	—
José Gómez Vizcarolasaga	58	—	19 de marzo de 1986	60	—
Francisco Toribio Cosío	57	11	2 de abril de 1986	60	—
Ignacio Campos Cuartas	57	11	3 de abril de 1986	60	—
Luis Iriondo Quijano	57	11	12 de abril de 1986	60	—
Jesús Gusano García	57	11	12 de abril de 1986	60	—
José Villa González	57	11	12 de abril de 1986	60	—
Eufrasio Gómez Varillas	57	9	14 de junio de 1986	60	—
Julián Mulas Vaquero	57	9	16 de junio de 1986	60	—

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
Evangelista Marcos Calvo	57	8	6 de julio de 1986	60	—
Manuel Iglesias Gándara	57	8	27 de julio 1986	60	—
Angel Simal Villoria	57	7	3 de agosto de 1986	60	—
José Herrera Domínguez	57	7	30 de agosto de 1986	60	—
Ricardo Sierra Calzón	57	5	11 de octubre de 1986	60	—
Narciso Solana Viota	57	5	29 de octubre de 1986	60	—
Carlos Gómez González	57	4	4 de noviembre de 1986	60	—
Leandro Ezquerro Valdazo	57	4	20 de noviembre de 1986	60	—
José Pavón Blanco	57	3	12 de diciembre de 1986	60	—
Leonardo Echevarría Gutiérrez	57	2	6 de enero de 1987	60	—
Manuel San Miguel Paredes	57	2	17 de enero de 1987	60	—
Manuel Arce Fernández	57	2	25 de febrero de 1987	60	—
Angel Bolado Cabello	57	1	28 de febrero de 1987	60	—
Mariano Pérez Sánchez	56	11	21 de abril de 1987	60	—
Angel González García	56	10	20 de mayo de 1987	60	—

TOTAL: 26.

Observaciones

Se jubilan en las fechas indicadas y al ir cumpliendo 60 años, pasarán del desempleo a la jubilación. Los 6 últimos se jubilarán en virtud de la modalidad de los 6 meses arriba citada.,

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	Edad de Jubilación	
	Años	Meses		Años	Meses
			(A determinar)		
Juan Blaya Ruiz	56	7	3 de agosto de 1987	—	—
Ramón Solana Salmón	56	7	14 de agosto de 1987	—	—
Justo Gutiérrez Martínez	56	7	14 de agosto de 1987	—	—
Alvaro del Rincón Fernández	56	5	18 de octubre de 1987	—	—
Pedro Echevarría Velo	56	3	11 de diciembre de 1987	—	—
Aurelio Seco Cuerno	56	2	14 de enero de 1988	—	—

NOMBRE	Edad al 31 marzo 1984		Fecha de Jubilación	
	Año	Meses	Fecha de Jubilación	Años Meses
Alfredo García Peña	56	2	25 de enero de 1988	— —
Julio Traspuesto Portilla	56	2	28 de enero de 1988	— —
Rufino Gutiérrez Ruiz	56	1	15 de febrero de 1988	— —
Juan García Naranjo	56	1	26 de febrero de 1988	— —
Fidel Fernández Gutiérrez	55	11	24 de abril de 1988	— —
Tomás Calzada Arroyo	55	11	30 de abril de 1988	— —
Serafín Sáiz Rosal	55	9	4 de junio de 1988	— —
Manuel Maestro Díaz	55	7	13 de agosto de 1988	— —
Francisco Pérez Herrero	55	6	21 de septiembre de 1988	— —
Francisco Gómez Sainz	55	5	24 de octubre de 1988	— —
Fernando Bermúdez Jiménez	55	4	28 de noviembre de 1988	— —

TOTAL: 17.

Observaciones

La modalidad de jubilación de estos está aún por determinar, y se da a título orientativo la fecha en que cumplirán los 60 años.

ACTA FINAL XIII CONVENIO COLECTIVO DE F.Y.E.S.A.

Miembros de la Comisión Deliberadora, asistentes al acto

Presidente

D. Jesús Fernández de Puelles Martínez.

Secretario

D. Manuel Cereceda Sánchez.

Parte Económica

D. Juan Carlos Sánchez Recio.

D. José Luis Cantera Rivas.

D. Juan García Naranjo.

Parte Social

D. Felipe Garrido Bueno.

D. Ignacio Rivas Martín.

D. Francisco García Santiago.

D. Miguel Calva Gaínza.

D. Roberto Rodríguez Díaz.

D. Ramón Pérez Gutiérrez.

D. Antonio González Campo.

D. Carlos Salmón Huidobro

D. José Nieto Bautista.

D. Pedro Luis Ibáñez García.

D. Rosendo Fernández García.

D. Emilio Blanco Mazpúlez.

D. Daniel Cobo Sainz.

En Boo de Guarnizo, siendo las dieciocho treinta horas del día doce de abril de mil novecientos ochenta y cuatro, en la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, S. A.— Se reúnen los miembros de la Comisión negociadora del XIII Convenio Colectivo que anteriormente se relacionan.

Abre el acto el Sr. Presidente leyendo el acta de la sesión anterior de fecha 29 de marzo de 1984.

Por la representación de la Central Sindical U.S.O. su representante leía que fue el acta de la sesión anterior solicita que se incluya y haga constar como continuación de la misma, que la Central Sindical CC.OO. en su día presentó un plan de viabilidad a la Empresa unilateralmente sin haber consultado a las otras dos Centrales Sindicales como miembros en el Comité de Empresa. El representante de CC.OO. contesta a lo anterior afirmando que sí entregó el plan de viabilidad por ellos elaborado a los miembros del Comité de Empresa antes que a esta última. Oído lo cual, el Presidente señalando inclusión en el acta de la incidencia suscitada, la da por zanjada y reanuda la sesión.

Se procede ininterrumpidamente, a la lectura sistemática del proyecto y borrador del Convenio

Colectivo Núm. XIII, con vigencia de 1 de enero de 1984 a 31 de diciembre de 1986.

La Comisión Deliberadora procedió a rectificar diversas cuestiones de estilo y puntualizaciones al articulado del Convenio, con la inclusión en una disposición final primera y en los términos de la misma en la que se incluye el Acuerdo Marco suscrito por la Empresa y las Centrales Sindicales U.S.O. y U.G.T. en todo su contenido, así como los miembros del Comité de Empresa de las citadas Centrales Sindicales.

Conocida que fue la Disposición Final Primera del XIII Convenio Colectivo de F.Y.E.S.A. por los miembros del Comité de Empresa de la Central Sindical CC.OO. éstos hacen constar que no firman el Convenio Colectivo por no estar conformes con la citada Disposición; si bien, sí están de acuerdo con el resto del Articulado.

Acto seguido, una vez ratificado el texto del Convenio Colectivo, y a propuesta mayoritaria de la Comisión Deliberadora, el Presidente insta a la firma de todos y cada uno de los Artículos y Disposiciones que constituyen el texto, confirmándole de esta forma su carácter normativo, suscribiéndolo la Relación Colectiva de Trabajo y dando traslado del mismo a la Autoridad Laboral para su Publicación Legal.

Leída que fue esta Acta final por el Presidente, la firma juntamente con los asistentes que la encuentran conforme.

- D. Pedro del Valle...
- D. Juan...
- D....
- D....

El día de Cantabria... en la Comisión negociadora del XIII Convenio Colectivo que...

Al respecto... de la sesión...

En la representación de la Central Sindical U.S.O. se repuso... en la sesión anterior...

Se procedió... a la lectura...

Consejo... de 1984... de 1986.

La Comisión Deliberadora procedió a... en diversas cuestiones de estilo y puntuación...

Concedida... fue la Delegación... del XIII Convenio Colectivo de R.V.A.S.A....

En la sesión... se procedió a la lectura... de la Relación Colectiva de Trabajo...

La Comisión... se reunió... con los señores...

Boletín Oficial de Cantabria

Se publica los lunes, miércoles y viernes

Imprenta Regional - General Dávila, 83 - Santander, 1983. Inscrito en el Registro de Prensa, Secc. Personas Jurídicas: Tomo 13, Folio 202, Núm. 1.003