



Boletín Oficial de Cantabria

Año LIV

Jueves, 12 de abril de 1990. — Número 74

Página 961

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Inspección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Expedientes números 94I-2.607/89, 94I-2.319/89, 02I-2.541/89, 94I/2.490/89, 94I/1.360/89, 94I-156/90, 08I-1.532/89, 94I-2.313/89, 91I-2.016/89, 95I-2.406/89, 94I-1.593/89, 94I-2.118/89, 94I-2.404/89, 94I-1.964/89, 94I-2.331/89, 010-2.486/89, 96L-859/89 y 91I-2.378/89	962
Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Expediente número E-509/88 y convenio colectivo de la empresa «Steel Beton Espa- ñola, S. A.»	964

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria.— Expedientes números 665-469/89 y 150/87	984
---	-----

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.607/89 se sustancia acta de infracción levantada a don Ramón Salas Llata, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de cincuenta y una mil (51.000) pesetas, y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don Ramón Salas Llata, domiciliado últimamente en General Dávila, 324, bloque III, número 2, 5.º D (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 26 de febrero de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.319/89 se sustancia acta de infracción levantada a don J. Raúl Fuentesilla Fernández, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de cincuenta y una mil (51.000) pesetas, y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don J. Raúl Fuentesilla Fernández, domiciliado últimamente en urbanización Altamira, 21, Santander, y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 26 de febrero de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 02I-2.541/89 se sustancia acta de infracción levantada a doña Margarita López Maraño, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de cincuenta y una mil (51.000) pesetas, y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a doña Margarita López Maraño, domiciliada últimamente en Virgen del Camino, 12 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 26 de febrero de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.490/89 se sustancia acta de infracción levantada a doña Montserrat Arroyo Pla, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 51.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a doña Montserrat Arroyo Pla, domiciliada últimamente en calle Alta, 7 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 6 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G. 183

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-1.360/89 se sustancia acta de infracción levantada a «Tecpegas, S. A.», por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de ochenta mil (80.000) pesetas, y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a «Tecpegas, S. A.», domiciliada últimamente en barrio del Río, 57 (Santiago de Cartes), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 13 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 232

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-156/90 se sustancia acta de infracción levantada a don Felipe Peña Báscones, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de cincuenta y una mil (51.000) pesetas, y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don Felipe Peña Báscones, domiciliado últimamente en calle Pelilla, 10, bajo (Reinosa), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 13 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 230

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 08I-1.532/89 se sustancia acta de infracción levantada a «Inmobiliaria Salamar, S. A.», por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 50.001 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a «Inmobiliaria Salar, S. A.», domiciliada últimamente en calle Arrabal, 25 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 9 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.313/89 se sustancia acta de infracción levantada a «Limpiezas Dobra, S. L.», por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 5.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a «Limpiezas Dobra, S. L.», domiciliada últimamente en travesía del Cubo, 2 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 6 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G. 181

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 91I-2.016/89 se sustancia acta de infracción levantada a «Pico Espina, S. C.», por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 500.100 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a «Pico Espina, S. C.», domiciliada últimamente en calle San Fernando, 16, portal 5 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 6 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G. 182

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 95I-2.406/89 se sustancia acta de infracción levantada a don José Luis Cantera Revilla, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 51.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don José Luis Cantera Revilla, domiciliado últimamente en calle Prolongación Floranes, 11 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley

de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 6 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G. 178

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-1.593/89 se sustancia acta de infracción levantada a don Manuel Anievas Toca, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 50.100 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don Manuel Anievas Toca, domiciliado últimamente en calle Daoíz y Velarde, 17 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 9 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.118/89 se sustancia acta de infracción levantada a doña Sonia Bezanilla Santibáñez, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 60.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a doña Sonia Bezanilla Santibáñez, domiciliada últimamente en calle Santa Lucía, 48 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 9 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.404/89 se sustancia acta de infracción levantada a don José Luis Cantera Revilla, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 51.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don José Luis Cantera Revilla, domiciliado últimamente en calle Prolongación Floranes, 11 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 6 de marzo de 1990.—El jefe del Negociado, José Antonio Valbuena G. 179

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-1.964/89 se sustancia acta de infracción levantada a don Pantaleón Arce Gutiérrez, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 51.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don Pantaleón Arce Gutiérrez, domiciliado últimamente en calle Menéndez Pelayo, 2 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 12 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 210

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 94I-2.331/89 se sustancia acta de infracción levantada a don José R. Fuentecilla Fernández, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 50.100 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don José R. Fuentecilla Fernández, domiciliado últimamente en La Albericia, 32 (Santander), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 1 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 145

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente O10-2.486/89 se sustancia acta de infracción levantada a «Fuba, S. C.», por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 51.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a «Fuba, S. A.», domiciliada últimamente en calle Duque, 15 (Santoña) y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 1 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 144

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 96L-859/89 se sustancia acta de liquidación levantada a don Fernando Velasco Magal-

di, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 213.075 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don Fernando Velasco Magaldi, domiciliado últimamente en calle Pintor Varela, 15, 7.º C (Torrelavega), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 1 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 148

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente 91I-2.378/89 se sustancia acta de infracción levantada a don Fernando Velasco Magaldi, por infracción de Leyes socio-laborales, con sanción que asciende a un total de 51.000 pesetas y en la que se concede un plazo de quince días hábiles para presentar escrito de descargo.

Para que sirva de notificación a don Fernando Velasco Magaldi, domiciliado últimamente en calle Pintor Varela, 15, 7.º C (Torrelavega), y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en orden a su inserción reglamentaria en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 1 de marzo de 1990.—El jefe de Negociado, José Antonio Valbuena G. 147

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

EDICTO

En el expediente E-509/88 seguido contra don Antonio de la Fuente González y don Pedro Cuesta García-Fraile, consta Resolución del ilustrísimo señor director general de Trabajo, que copiada en su parte bastante, dice: «Visto el expediente instruido por la Inspección de Trabajo, en virtud de acta de infracción levantada a la empresa de don Antonio de la Fuente González y don Pedro Cuesta García Fraile, «Restaurante Ya Choo», domiciliada en Santander, Floranes, 53, por infracción de normas laborales, se impone sanción de 500.100 pesetas y se da plazo de treinta días para presentación de recurso de reposición ante el excelentísimo señor ministro de Trabajo y Seguridad Social».

Y para que sirva de notificación a don Antonio de la Fuente González y don Pedro Cuesta García-Fraile, domiciliados últimamente en Santander, calle Floranes, 53, hoy en ignorado paradero, a efectos de su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», se expide la presente cédula de notificación.

Santander, 13 de marzo de 1990.—El secretario general, Celso Sánchez González. 246

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo para la empresa «Steel Beton Española, S. A.»

INDICE SISTEMATICO

CAPITULO I. - AMBITO DE APLICACION

- Artículo 1.- Ambito funcional — Pag. 3
- Artículo 2.- Ambito personal — Pag. 3
- Artículo 3.- Ambito territorial — Pag. 3
- Artículo 4.- Ambito temporal — Pag. 3
- Artículo 5.- Denuncia — Pag. 3
- Artículo 6.- Condiciones personales más beneficiosas — Pag. 3

CAPITULO II. - RETRIBUCIONES

- Artículo 7.- Salarios y sueldos — Pag. 4
- Artículo 8.- Revisión — Pag. 4
- Artículo 9.- Plus de convenio — Pag. 4
- Artículo 10.- Antigüedad — Pag. 4
- Artículo 11.- Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos — Pag. 4
- Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias — Pag. 5
- Artículo 13.- Gratificación especial de vacaciones — Pag. 5
- Artículo 14.- Horas extraordinarias — Pag. 5
- Artículo 15.- Complemento en ILT — Pag. 5 y 6
- Artículo 16.- Forma de pago — Pag. 6

CAPITULO III. - PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

- Artículo 17.- Plus de distancia — Pag. 6
- Artículo 18.- Viajes y dietas — Pag. 6

CAPITULO IV. - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 19.- Jornada laboral — Pag. 7
- Artículo 20.- Vacaciones — Pag. 7
- Artículo 21.- Licencias retribuidas — Pag. 7
- Artículo 22.- Permisos sin retribución — Pag. 8
- Artículo 23.- Excedencias — Pag. 8
- Artículo 24.- Ausencia por cumplimiento del servicio militar o social sustitutorio — Pag. 8

CAPITULO V. - CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

- Artículo 25.- Contratación laboral — Pag. 9
- Artículo 26.- Nuevas contrataciones — Pag. 9
- Artículo 27.- Formación Profesional — Pag. 9
- Artículo 28.- Regulación del aprendizaje — Pag. 9
- Artículo 29.- Ascenso del aprendiz a la categoría de Oficial de 3.ª — Pag. 9
- Artículo 30.- Inexistencia e vacante — Pag. 9

CAPITULO VI. - GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES

Y DISPOSICIONES VARIAS

- Artículo 31.- Principios básicos de las relaciones con los sindicatos — Pag. 10
- Artículo 32.- Secciones sindicales — Pag. 10
- Artículo 33.- Asamblea de trabajadores — Pag. 10
- Artículo 34.- Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa — Pag. 11
- Artículo 35.- Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales — Pag. 12
- Artículo 36.- Jubilación — Pag. 13
- Artículo 37.- Jubilación especial a los 64 años — Pag. 13
- Artículo 38.- Indemnización por jubilación del empresario — Pag. 13
- Artículo 39.- Trabajo en pantallas — Pag. 13
- Artículo 40.- Hostigamiento sexual en el ámbito laboral — Pag. 13, 14
- Artículo 41.- Disminuidos físicos y psíquicos — Pag. 14
- Artículo 42.- Prendas de trabajo y protección — Pag. 14
- Artículo 43.- Recibo de salario — Pag. 14
- Artículo 44.- Recibo de finiquito — Pag. 14
- Artículo 45.- Quebranto de moneda — Pag. 14
- Artículo 46.- Desgaste de herramientas — Pag. 14
- Artículo 47.- Normas supletorias — Pag. 15

DISPOSICIONES ADICIONALES

- primera.- Fomento del empleo — pag. 15
- Segunda.- Pluriempleo — pag. 15
- Tercera.- Regulación de las horas extraordinarias — Pag. 15
- Cuarta.- Expediente de regulación de empleo — Pag. 15
- Quinta.- Productividad — Pag. 15
- Sexta.- Pago de atrasos — Pag. 15
- Septima.- Fin de convenio — Pag. 16
- Octava.- Resto del articulado — pag. 16

ANEXO NUMERO 1

- Capítulo I.- Organización del trabajo — Pag. 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
- Capítulo II.- Aprendizaje y Formación Profesional — Pag. 23, 24
- Capítulo III.- Jornada, descansos, licencias y excedencias — Pag. 24, 25
- Capítulo IV.- Conceptos retributivos — Pag. 25, 26, 27, 28, 29
- Capítulo V.- Seguridad e Higiene en el trabajo — Pag. 29, 30
- Capítulo VI.- Premios, faltas y sanciones — Pag. 30, 31, 32, 33
- Capítulo VII.- Disposiciones transitorias — Pag. 33

ANEXO NUMERO 2

Tablas retributivas año 1990 — pag. 34

ANEXO NUMERO 3

Clasificación profesional — pag. 37, 38

CAPITULO I. - AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º - AMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales de:

Los trabajadores de Steel Beton Española, S.A. de la provincia de Cantabria.

Artículo 2.º AMBITO PERSONAL

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos en la medida en que éstos se hallen afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 3.º AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a toda la Región de Cantabria.

Artículo 4.º AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1990 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1990

Artículo 5.º DENUNCIA

Este Convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma con 2 meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6.º CONDICIONES PERSONALES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán, manteniéndose estrictamente «AD PERSONAM».

CAPITULO II. - RETRIBUCIONES

Artículo 7.º SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este Convenio serán los que para categoría se señalan en el anexo n.º 2 de este Convenio.

Artículo 8.º REVISION

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 6,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos a 1 de enero de 1990, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas a utilizar los aumentos pactados en dicho año 1990.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1991

Artículo 9.º PLUS DE CONVENIO

Se establece un Plus de Convenio que se percibirá por día real de trabajo. La cuantía de este Plus será para cada categoría, la reflejada en el anexo n.º 2 del presente Convenio.

En el supuesto de no trabajar el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

Steel Beton Española SA abonará el Plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. Estas empresas y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del Plus Convenio.

Este Plus Convenio no computará a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 10.º ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente

Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de la categoría en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, el período de Servicio Militar o Social Sustitutorio, y las suspensiones temporales del contrato de trabajo.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

Artículo 11.º COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, del 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Este complemento se calculará sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1.º

Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior por las siguientes condiciones:

- Cuando se dé una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas.
- Cuando se den dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1.º
- Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1.º

a) En caso de Accidente

A partir del 1º día de baja, el cobro de una remuneración diaria calculada sobre el 100% de la Remuneración Total, percibida en el último mes entero trabajado (la Remuneración Total la forman los conceptos Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Tóxicos).

b) En caso de Enfermedad común. Desde el 1º día de Baja, hasta el 3º día, ambos inclusive, el 50% de la Base Reguladora. Desde el 4º y el 20º día de baja, ambos inclusive, el 60% de la base reguladora.

A partir del 21º día el 100% de la Remuneración Total, percibida en el último mes entero trabajado. Será facultad de la Empresa y obligación del trabajador, si así lo decide aquella, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

Artículo 16.º FORMA DE PAGO

La liquidación y el pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado previa justificación de su necesidad sin que exceda del 90% de aquél.

CAPITULO III. - PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 17.º PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas, éstas serán la Orden de 10.2.58 (BOE 17.2.58) y la Orden de 4.6.58 (BOE 14.6.58).

La dirección de la empresa informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Cuando las necesidades extraordinarias tuvieren una duración superior a 4 meses y el número de horas de prolongación de la jornada ordinaria en cada puesto de trabajo lo permitiera, la empresa procurará cubrir tales necesidades extraordinarias con la contratación eventual de trabajadores de la especialidad de que se trate, que se encuentren en situación legal de desempleo.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. La fórmula del cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada Anual}} + 75\%$$

Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

En los trabajos por tarea, nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo de mínimo.

Los trabajadores que presten servicio a destajo o a salario y prima tendrán derecho no solamente a cobrar lo que les corresponda por el destajo o primas obtenidas, sino también el salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

Artículo 15.º COMPLEMENTO EN I.L.T.

Steel Beton Española S.A. garantizará a sus trabajadores:

Artículo 12.º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos bases de este Convenio más la antigüedad y Plus Convenio. El pago de estas gratificaciones se hará, como máximo, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Los períodos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este artículo.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 13.º GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tuvieren una antigüedad en la empresa superior a 10 años y de 15 días para los que tuvieren una antigüedad inferior a la señalada.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio más antigüedad.

La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de cada empresario.

En el supuesto de que no se prorratee esta gratificación se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada el pago de la gratificación se abonará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 14.º HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de empresa.

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 13 pts.

Artículo 18.º VIAJES Y DIETAS

El importe de las dietas para el período de vigencia del presente Convenio, serán los que a continuación se detallan:

- * Dieta completa los 3 primeros días: 3.190 pts.
- * Cuando el desplazamiento sea superior a 3 días, la dieta a partir del cuarto día será de 2.860 pts.
- * La media dieta será de 858 pts.

Cuando el trabajador al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 20 pts/Km.

Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el artículo 41 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas, previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50% del valor prorrateado de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPITULO IV. — JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 19.º JORNADA LABORAL

La jornada laboral para 1990 será de 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, la jornada podrá distribuirse libremente, con la única condición de que se realicen las horas de trabajo establecidas en el párrafo anterior.

Las empresas expondrán dentro del Cuadro Horario, el horario de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso si lo hubiere, así como las fiestas que determinen las Instituciones Públicas, en los quince días siguientes a su publicación oficial.

Artículo 20.º VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas, y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Se elaborará un calendario de vacaciones, acordado por los Trabajadores y la Empresa antes del 28-02-1990.

Artículo 21.º LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentar del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- B) Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro mercedes días.

C) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.

D) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

E) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.

F) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

G) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

H) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.

I) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.

J) Un día por traslado de domicilio.

K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

L) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados B), C), D), E), F), G), H), I) y J), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 Kms.: 1 día.

— Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 Kms.: 2 días

— Desplazamiento superior a 500 Kms.: 3 días

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. M) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentarse previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas.

Todas las retribuciones de este artículo serán abonadas a razón de salario base y antigüedad.

Artículo 22. PERMISOS SIN RETRIBUCION

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

— Este permiso será como máximo de 4 días por año natural.

— El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, 3 días.

— El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

- * Empresas hasta 20 trabajadores: 1 trabajador.
- * Empresas de 20 a 50 trabajadores: 2 trabajadores.

* Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 trabajadores.

Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución, por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

Artículo 23.º EXCEDENCIAS

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de 2 años y no mayor a 5. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

Artículo 24.º AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO

El trabajador que se incorpore a filas de carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el Servicio Militar o Social Sustitutorio, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar o Social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Los trabajadores en el Servicio Militar o Social Sustitutorio que tuvieran permiso igual o superior a siete días, podrán incorporarse al trabajo.

En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción del empresario la incorporación del trabajador a la empresa, si lo solicita.

**CAPITULO V.
CONTRATACION LABORAL
APRENDIZAJE Y FORMACION
PROFESIONAL**

Artículo 25.º CONTRATACION LABORAL
Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, así como los que en el futuro se promulguen.

**Artículo 26.º NUEVAS
CONTRATACIONES**

Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen, mediante la colocación en los mismos de un boletín explicativo, que a tal fin proporcionará el Instituto Nacional de Empleo (INEM).
Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Delegado de Personal o Comité de Empresa en su caso.
Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar, como en régimen de pluriempleo o jornada reducida aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

**Artículo 27.º FORMACION
PROFESIONAL**

En beneficio de las empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.
Las empresas tratarán de formar a to-

dos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.
Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

**Artículo 28.º REGLACION
DEL APRENDIZAJE**

Con independencia de lo previsto en el artículo 25 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de Oficial de 3.ª se efectuará de acuerdo con las condiciones que especifiquen los artículos 29 y 30 siguientes.

**Artículo 29.º ASCENSO DEL APRENDIZ
A LA CATEGORIA DE OFICIAL DE 3.º**

Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3.ª será preceptivo que el aprendiz supere la prueba de aptitud ante un Tribunal, constituido de la siguiente manera:
—Un Presidente que será necesariamente un Maestro o Jefe de Taller y que será designado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal y, en defecto de estos últimos, el Sindicato más representativo de la empresa.
En defecto de acuerdo, la designación la hará el Delegado Provincial de Trabajo.

—Un Vocal por la Dirección de la empresa y otro por el Comité o Delegados de Personal o por el Sindicato más representativo.

Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de Primer Grado, así como el curso de formación del PPO ascenderán a la categoría de Oficial de 3.ª al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún examen.

Artículo 30.º INEXISTENCIA A VACANTE

El aprendiz declarado apto para el ascenso a la categoría de Oficial de 3.ª y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación, la retribución de Oficial de 3.ª

**CAPITULO IV.—GARANTIAS
Y DERECHOS SINDICALES
Y DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 31.º PRINCIPIOS BASICOS DE
LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS**

Las partes firmantes de este Convenio, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 32.º SECCIONES SINDICALES

Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 20 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25% de aquéllas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de 100 trabajadores y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el delegado dispondrá de un crédito mensual de 4 horas retribuidas.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.

**Artículo 33.º ASAMBLEA
DE TRABAJADORES**

Los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- * Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por un número no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.
- * La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.

* La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 34ª COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.
- B) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- C) Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- E) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa,

así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Ejercer una labor de:

- a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.º del Estatuto de los Trabajadores.

- Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.
- Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 de este artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Sé reconoce el Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 de este artículo aun después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que dispongan los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

- A) Aperturas de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54.º del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- D) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores 35 horas
- De 751 en adelante 40 horas

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos y otras entidades de formación:

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, para que puedan realizar con entera normalidad las plurales fases por las que de hecho puede atravesar un Convenio.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores lo comunique a la empresa en que los mismos presten sus servicios con una antelación de, al menos, 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 35ª ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

Las horas retribuidas de los miembros del Comité o Delegados de Personal podrán

podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

Artículo 45º QUEBRANTO DE MONEDA

El personal de la empresa que realice pagos o cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por mil de las cantidades que se satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 764 pesetas por este concepto.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Artículo 46º DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Los trabajadores que, con autorización de la Dirección de la Empresa, empleen en su trabajo profesional herramientas de su propiedad, percibirán, en concepto de desgaste de herramientas, las indemnizaciones semanales siguientes:

A) Oficiales de los grupos de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas, tallistas: 213 pts.
Aspirantes, aprendices y pinches: 181 pts.

B) Oficiales de los demás oficios profesionales, así como especialistas: 195 pts.
Aspirantes, aprendices y pinches: 181 pts.

falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mandos o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Artículo 41º DISMINUIDOS FISICOS Y PSÍQUICOS

En aquellos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulta con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de Incapacidad Permanente Parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador afectado por la misma.

Artículo 42º PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCION

La empresa entregará al personal obrero durante el período de vigencia de este Convenio, un total de 2 buzos de trabajo y las prendas de protección personal que se precisen para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

Al resto del personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prendas diferentes cada nueve meses.

Artículo 43º RECIBO DE SALARIOS

La empresa utilizarán necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Artículo 44º RECIBO DE FINIQUITO

Todo trabajador al cesar en la empresa

y el trabajador de que se trate, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100 por 100 de los derechos y con simultánea contratación, mediante contratos de igual naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta la cifra de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

Artículo 38º INDEMNIZACION POR JUBILACION DEL EMPRESARIO

De acuerdo con la legalidad vigente, la indemnización mínima por jubilación del empresario será de una mensualidad de salario real.

Artículo 39º TRABAJO EN PANTALLAS

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar a la salud de los trabajadores los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para las mujeres embarazadas.

Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de 4 horas y media día con pausas de 10-12 minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitará con cargo a la empresa y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 40º HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas muy graves: Los malos tratos de palabra u obra, la

ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Comité o Delegados de Personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

Artículo 36º JUBILACION

La Comisión Mixta de interpretación del Convenio gestionará ante la Administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, a partir de los 62 años de edad y con pensión del cien por cien del salario de cotización sin que en ningún caso las empresas tengan que abonar cantidad o complemento alguno al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

Las vacantes que se produjeran con este motivo serán cubiertas con trabajadores del sector en situación de paro.

Para aquellos trabajadores que antes de cumplir la edad reglamentaria, en cuanto subsistan los actuales porcentajes reducidos respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 10 años en la empresa, se les reconoce la siguiente escala de indemnizaciones:

- 60 años: 6 mensualidades de salario real
- 61 años: 5 mensualidades de salario real
- 62 años: 4 mensualidades de salario real
- 63 años: 3 mensualidades de salario real
- 64 años: 2 mensualidades de salario real

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador del sector en situación de paro, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

Artículo 37º JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo que, previo y mutuo acuerdo entre cada empresa

Séptima. FIN DE CONVENIO

Si al finalizar el presente convenio por ambas partes o alguna de ellas no considerara necesario negociar otro, nuevo, se volvería al Convenio Regional de las Empresas Siderometalúrgicas.

Octavo. RESTO DEL ARTICULADO

Se conviene que las mejoras consideradas de forma global, que se consigan, en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria u otras que por Ley sean de aplicación Nacional, se incluirán en el Convenio de Steel Beton Española S.A.

Santiago Stachs

Indurain

Antoni Casado

la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Cuarta. EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

Respecto a expedientes de regulación de empleo, ambas partes manifiestan que el procedimiento legalmente establecido debe ser estrictamente observado, con objeto de ofrecer a los trabajadores y empresas plenas garantías de objetividad respecto a plazos, información amplia, etc. y a fin de procurar la emisión de los dictámenes exigidos por la norma legal en tiempo oportuno.

Al objeto de evitar posibles irregularidades por parte de las empresas y trabajadores en los expedientes de reducción de jornada y suspensión temporal, se considerará necesario:

- A) Revisar los que no se respeten o se trabajen horas extraordinarias.
- B) Que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que seguirán las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales debiendo ser en todo caso visado por la Autoridad Laboral.

Quinta. PRODUCTIVIDAD

Ambas partes, conscientes de que las medidas de fomento de empleo han de venir acompañadas simultáneamente con una mejora general de la eficacia del sistema productivo. Se comprometen a

potenciar la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, la programación de la producción y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Sexta. PAGO DE ATRASOS

Las cantidades que pudieran corresponder, en concepto de atrasos, por la aplicación de este Convenio, serán satisfechas por las empresas afectadas como máximo, treinta días después de la firma del presente Convenio.

Artículo 47º NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en las Disposiciones legales de general aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. FOMENTO DE EMPLEO

La actual situación de crisis generadora de pérdida permanente de puestos de trabajo, exige de todas las partes una acción conjunta encaminada a crear nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en Cantabria.

Segunda. PLURIEMPLEO

Las partes consideran necesario suprimir en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Tercera. REGULACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias durante la vigencia de este convenio, quedarán suprimidas, salvo las que se trabajen en los casos y por las circunstancias previstas en el artículo 14 de este Convenio.
De acuerdo con lo señalado en el citado artículo 14, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de

ANEXOS

ANEXO 1

CAPITULO I

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 1.º Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este anexo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista Comité realizarán por analogía estas funciones los Delegados de Personal.

Artículo 2.º Etapas de organización.

En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplir las siguientes etapas:

- a) Racionalización del trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 3.º Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Art. 4.º Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 5.º Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité o Delegado y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de una Comisión Mixta Económico-Social creada en el seno del Sindicato que recabará la información necesaria del Servicio Técnico Sindical, Servicio Nacional de Productividad o, en su defecto, del Organismo técnico que mutuamente se acepte.

El acuerdo de esta Comisión Mixta no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente, en el término de cinco días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de treinta días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado Resolución expresa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el Organismo superior.

Artículo 6.º La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobretendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el

trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria creada al efecto en este Anexo.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Artículo 7.º La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Dichas causas, así como las implicaciones que sobre esta materia ha producido el Decreto de Ordenación del Salario de 17-8-1973 (B.O.E. del 4-10), se tratan en las notas a los artículos 72 y 74.

Véase, además, las notas de los artículos 7 y 10 de esta Ordenanza.

Artículo 8.º En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implicara reducción de las mismas, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.º Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Comité o Delegado de Personal en su caso.

2.º Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 9.º Análisis, valoración y clasificación de tareas.

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador esté asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Art. 10.º Adaptación de los trabajadores a los puestos de acuerdo con sus aptitudes.

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal donde aquél no exista, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 20.º de este Anexo.

Artículo 11.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el Anexo 3, se clasificará en atención a la función que desarrolle, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Obreros; b) Subalternos; c) Administrativos; d) Técnicos no titulados; e) Técnicos titulados.

La clasificación del personal que se establece en el anexo número 3 de este Convenio, es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso las categorías que corresponda al trabajador en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 19.º de este Anexo.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo a actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Art. 12.º Selección e ingresos.

Las empresas realizarán, de acuerdo

con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Aquellas empresas que vengán obligadas a confeccionar Reglamentos de Régimen Interior determinarán en el mismo los supuestos en que para el ingreso sea necesario concurso-oposición o prueba de aptitud. Igualmente harán constar la preferencia que para el ingreso pueda otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Artículo 13.º Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: Quince días.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Art. 14.º Las admisiones o ingresos de productores dentro de cada empresa se regularán por las siguientes normas:

Obreros y Subalternos. Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.

Administrativos. — Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecanógrafos, que lo harán directamente en la categoría que les corresponda, ocupando el último

puesto tanto en el Registro general como en el parcial de categorías.

Técnicos. Este personal ingresará siempre por la categoría que más se asemeje a la función a realizar, y se efectuará en cada uno de los subgrupos que comprende esta clasificación, ocupando el último lugar en la categoría asignada.

Art. 15.º El personal titulado oficialmente o aquel que por la índole de su trabajo requiere conocimientos especiales o supone una especialidad en el desempeño de sus funciones, queda exento de las normas precedentes fijadas, siendo en este caso facultad de la empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre en el Registro respectivo a su categoría el orden de antigüedad que corresponde al resto del personal cuando la hubiere.

No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en cualquiera de los grupos señalados, la empresa que por necesidad de organización tenga precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

Art. 16.º Cuando las empresas deseen cubrir una plaza o plazas por concurso-oposición lo comunicarán a la Oficina de Colocación respectiva. Indicando las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes o concursos y condiciones que se requieran para aspirar a ellas.

Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

- a) Grupo de obreros.

Un Maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Vocal de la Empresa.
Un vocal por el Comité Delegado donde aquél no exista.

- b) Grupo de Subalternos y Administrativos.

Un Jefe administrativo, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.
Un Vocal designado por la propia empresa.

Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

- c) Grupo de Técnicos.

Un Técnico, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa, impuesto en los concurrencias exigidos a la categoría a cubrir.
Un Vocal designado por la propia empresa.

Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

Artículo 17.º El ingreso en la empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

Primera. — Las establecidas en las disposiciones vigentes.

Segunda. — La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas, en igualdad de condiciones, por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla. Dentro de este grupo serán preferidos los hijos huérfanos de trabajadores que no tengan otros hermanos colocados en la empresa.

La otra mitad queda libre a disposición de la empresa, pero dentro de los respectivos registros ocuparán todos ellos el último lugar de la categoría asignada.

El mero otorgamiento de poderes a personal extraño a la empresa no dará derecho a su inclusión en la plantilla de la misma.

Artículo 18.º Registros de personal.

Se mantiene la obligación de llevar Registro General de Personal dentro de cada empresa. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, que a continuación se detallan:

de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

Art. 21.º En el supuesto del apartado d) del artículo anterior, si el cambio de puesto es provisional, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría profesional y la prima que alcanzase en el nuevo puesto. No obstante, si el nuevo puesto de trabajo no estuviere a incentivo, se le garantizará al trabajador la prima que venía percibiendo. En el caso de que el cambio de puesto de trabajo se efectuase en una empresa con valoración de puestos de trabajo, al trabajador se le garantizará el salario de calificación que tuviera asignado anteriormente, y con respecto a la prima se estará a lo dispuesto en el caso precedente.

Artículo 22.º Permutas.

Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiese dar lugar el cambio y recibirán de derecho a toda indemnización.

Art. 23.º Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: Quince días.
- b) Subalternos: Quince días.
- c) Administrativos: Un mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- e) Técnicos no titulados: Dos meses.
- f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antela-

ción de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

e) Por disminución de la capacidad física.— En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venía percibiendo.

f) Por conveniencia de la empresa.— Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno de los Comités de Empresa o Delegados de Personal sin que ello obste a la efectividad

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la composición de los Tribunales de examen, que habrán de tener la estructura que señala el artículo 16 de este Anexo.

Art. 20.º Movilidad del personal.

Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda a tres meses.

Se denomina «traslado de personal» la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado de personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- f) Por conveniencia de la empresa.

a) A petición del trabajador afectado.— La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.— Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria.— Se regulará por lo establecido en el capítulo VI de este Anexo y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidad del servicio.— En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, satura-

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador.
3. Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
4. Cargo o puesto que ocupa.
5. Categoría profesional a que esté adscrito.
6. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
7. Salario-base correspondiente a dicha categoría.
8. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Las empresas, todos los años, en el mes que las mismas señalen en el Reglamento de Régimen Interior, publicarán, figurando en los sitios de costumbre, la lista con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Las empresas, exceptuadas de la obligación de tener Reglamento de Régimen Interior harán su publicación dentro del primer trimestre natural de cada año.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través del Comité o Delegado de Personal. En su caso, en un plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Art. 19.º Ascensos.

En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa. El Reglamento de Régimen Interior determinará los puestos a que afecte esta norma.

Las empresas anunciarán en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

ción, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijados que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO II

APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 24.º Normas generales de aprendizaje.

Son aprendices aquellos trabajadores ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí o por otro, un oficio.

El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se regirá, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo regulado en las disposiciones legales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro.

La formación total del aprendiz obliga al empresario a la enseñanza teórica o práctica, por sí o por otro, de un oficio de la Industria Siderometalúrgica.

La formación compartida se considera como complementaria de la que obtenga el aprendiz en las Escuelas de Formación Profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

El contrato de aprendizaje será siempre tributido.

Artículo 25.º No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato de aprendizaje sufrirá interrupción, que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar.

La duración del contrato de aprendizaje será como máximo de cuatro años.

La duración del aprendizaje, si se posee ya ese título o diploma expedido por Escuela Profesional o el aprendiz tuviera dieciséis años cumplidos será de dos años; en ambos supuestos el aprendizaje ingresará con el salario asignado al tercer año.

El aprendiz que no apruebe un curso no podrá pasar al siguiente, continuando, si repite el curso, con la retribución del año que se repita, y sin que pueda exceder la permanencia del aprendizaje como tal en la empresa de seis años, transcurridos los cuales sin resultar aprobado pasará a ser considerado como especialista.

Art. 26.º Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se organizarán cursos de formación acelerada, en los que tendrán derecho preferente de asistencia los especialistas, para la formación de profesionales de oficio, ascendiendo los que sean declarados aptos a las plazas vacantes de oficiales de tercera cuando no existan aprendices con mejor derecho por haber terminado el aprendizaje completo.

Siempre que las fábricas o talleres con más de cien obreros, excluidos los peones y especialistas, no establezcan escuelas gratuitas de capacitación, el personal de las mismas que curse sus estudios en las Escuelas Oficiales de Formación y Orientación Profesional tendrá derecho a que aquellas, previa justificación necesaria, les conceda una cantidad, que no excederá de 800 pesetas por año, para atender al pago de matrícula y gastos complementarios de material y libros, siempre que estos conocimientos tengan aplicación en la misma empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento.

Se considerará obligatoria para los aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Escuela de Aprendizices en aquellas empresas donde exista.

Si la empresa no tiene Escuela de Aprendizaje, será obligatoria para los aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la empresa esté enclavada.

Art. 27.º A la terminación del aprendizaje y para el paso a la categoría de oficial será necesario un examen, que se efectuará según las siguientes normas:

a) En las fábricas que tengan establecidas Escuelas de Aprendizaje el examen se verificará por el personal docente de la misma Escuela y representación del Comité de Empresa.

b) En las fábricas que no tengan establecidas la Escuela de Aprendizaje el Tribunal de exámenes estará constituido por:

Un Maestro de taller, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Delegación de Trabajo.

Un representante de la empresa. Una representación de la Escuela Oficial de Capacitación y Orientación Profesional de la localidad correspondiente.

Una representación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Durante el tiempo que duren los exámenes los miembros de este Tribunal disfrutará de una dieta diaria de 400 pesetas a cargo de la empresa o empresas correspondientes.

Artículo 28.º Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero cualificado podrá optar, caso de no existir vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con patrono o empresa directamente. En el primer caso, su salario se aumentará con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que correspondería a su ascenso, y en el segundo, ocupará plaza definitiva con la categoría de oficial de tercera.

En ningún caso tendrán los aprendices obligación de trabajar las horas recuperables cuando el horario establecido para las clases lo impida.

Artículo 29.º Todas las industrias y centros de trabajo estarán obligados a dar ocupación, en concepto de aprendices, a un mínimo equivalente al 5 por 100 de su plantilla normal de oficio. Dentro del número de aprendices que debe tener como mínimo cada empresa, no se computarán los alumnos de Centros de Formación Profesional que sostengan las empresas mediante el pago de su coste o beca y que no tengan concertado contrato de aprendizaje y a los que no se les abone por lo mismo cantidad alguna en concepto de salario.

Las empresas no tendrán obligación de

celebrar posterior contrato de aprendizaje con los alumnos de un Centro de Formación Profesional dependiente de la empresa, reconocido o autorizado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que superen el número de aprendices establecidos anteriormente.

Art. 30.º Formación profesional.

A través de los oportunos Centros de Formación Profesional se celebrarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para conseguir la promoción profesional y la capacitación social, teniéndose en cuenta como mérito el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa.

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 31.º La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia. Esto no obstante, las empresas de acuerdo con el Comité de Empresa o en su defecto los Delegados de Personal podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

En todo caso, el máximo de tiempo de trabajo en jornada normal al día será de nueve horas.

Artículo 32.º Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada, durante el periodo que cada empresa señale, para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

Artículo 33.º Cuando por necesidades del servicio las empresas estimaren conveniente la modificación de los horarios establecidos o preceptuados por este Anexo, y no recogidos en los Reglamentos de Régi-

men Interior respectivos, aquéllas deberán solicitar la oportuna autorización de la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe de Comité de empresa o Delegados de Personal.

El trabajador que por pertenecer a industrias o talleres exceptuados tenga precisión de trabajar en domingo a jornal, no podrá resultar perjudicado en su salario total, abonándosele la diferencia, tomando como base de cálculo el promedio de la remuneración total de la semana en que descansa, siempre que disfrute descanso semanal compensatorio.

La fijación de los horarios de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la empresa, previa intervención del Comité o Delegados de Personal pudiendo establecerse a relevos continuados, cuando las necesidades de la producción lo exijan. En caso de desacuerdo, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 34.º Descansos.

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de 15 minutos.

Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario establecido y aprobado por la Inspección de Trabajo.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo ocho horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante. Para todo lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos de Régimen Interior.

El descanso semanal para el personal afectado por este Anexo se regulará por lo establecido en la Ley.

Cuando las necesidades del trabajo exijan prestarlo a lo largo de toda la jornada en domingo o festivo no recuperable, deberá concederse al personal un descanso compensatorio en cualquier otro día de la semana.

Art. 35.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oír el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

CAPITULO IV

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 36.º Salario.

Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie, así como la obtenida

por uso de casa-habitación, agua, luz, mantención o conceptos semejantes, que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contrapartida directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.

Artículo 37.º Salario-hora profesional.

Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional o puesto de trabajo durante un año por el número de horas ordinarias de trabajo que tenga establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Art. 38.º Salario-hora individual.

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el período de tiempo correspondiente la suma de devengos que componen su salario, según las circunstancias personales que en él concurren a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 39.º Salario mínimo por categorías profesionales.

Los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales de personal obrero incluidas en este Anexo mantendrán, por lo menos, sobre el salario mínimo interprofesional el doble de la diferencia en pesetas que exista entre el salario base del peón ordinario y el de cada una de las demás categorías profesionales en la escala de salarios base, para la entonces zona primera, aprobada por Orden de 26 de octubre de 1956 (B.O. del E. de 5 de noviembre).

Esta misma diferencia sobre igual escala de 1956 se establecerá entre las categorías de los restantes grupos profesionales de esta Ordenanza.

Esta relación de salarios mínimos entre categorías profesionales no afecta a la estructura salarial que se establezca en este Convenio Colectivo.

Artículo 40.º Forma de pago.

El pago del salario se efectuará dentro

de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses.

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que excedan del 90 por 100 de aquél.

Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal en su caso, los períodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

Las empresas afectadas por el presente Anexo quedan obligadas, al verificar los pagos periódicos, a entregar a todos y cada uno de los trabajadores ocupados un recibo individual de salarios o documento oficialmente autorizado que lo sustituya, en el que se especifique claramente y por conceptos separados las cantidades a percibir por jornales o sueldos, destajos, primas a la producción, tareas, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, descanso semanal, asignaciones familiares y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias.

Art. 41.º Salario base.

El salario mínimo por categoría profesional a que se refiere el artículo 39.º o el de calificación, si así se pacta expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, premios y pluses.

Art. 42.º Incentivos.

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, y pudiendo el trabajador o trabajadores disconformes con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

Asimismo, dicho sistema de trabajo podrá ser impuesto a las empresas y trabajadores por la Delegación Provincial de Trabajo.

jo, siempre que así convenga en orden a la economía nacional.

Art. 43.º El régimen de remuneración de incentivo (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.
La tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario base a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajados, se pondrán en vigor en el momento fijado, y las mismas quedarán a disposición de la Delegación Provincial de Trabajo, a los efectos oportunos.

Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas, en un plazo no superior a ocho días, a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo la que, asesorada por el Organismo técnico estatal correspondiente y los demás que crea oportuno, podrá aprobarlas o rechazarlas en plazo no superior a diez días.

Contra su acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados ante la Dirección General de Trabajo, quien resolverá con carácter inapelable, designando al propio tiempo el técnico que haya de determinar la tarifa con la que ha de liquidarse el trabajo ejecutado.

Art. 44.º La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé alguno de los hechos previstos en el artículo 7 de este Anexo o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de des-

tajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el artículo 10 de este Anexo y en caso de desacuerdo ante la Delegación Provincial de Trabajo mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior. Las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia, a petición de las partes interesadas o a propuesta de la Inspección de Trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Delegación Provincial de Trabajo, previo informe de los Organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de solicitud de revisión.

Artículo 45.º Trabajos nocturnos.

Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 percibirán una bonificación del 25 por 100 sobre su salario base. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, les correspondan.

Artículo 46.º Plus de jefe de equipo.

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que

la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa, en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 47.º Vacaciones.

Los trabajadores tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se hará en dos períodos:

1.º - 21 días naturales entre los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Setiembre, si las necesidades del trabajo no lo impiden.
2.º - 9 días naturales entre los meses de Enero y Diciembre.

Si por necesidades del trabajo y de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, no se pudieran disfrutar los 21 días sin interrupción del primer período, la Empresa abonará como compensación 1000 pts. por cada uno de los días que falten para llegar a los 21.

Artículo 48.º Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieren completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al

tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas y serán proporcionales a los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no a las ausencias injustificadas.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes antes del comienzo de las mismas. Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 49.º Fiestas y vacaciones.

Las festividades del Calendario Laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de aboñables se percibirán con arreglo al salario base más antigüedad.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los últimos 90 días de trabajo efectivos anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

Art. 50.º Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, devolviendo el trabajador, al cabo de este tiempo, a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con

CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 57.º Premios.

Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior, e informarán al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que han de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexas la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 58.º Faltas.

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Anexo y en los Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa, y no implica que no puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 54.º Ropa de trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de esta prenda de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 55. Equipo personal de seguridad.

El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Los artículos 141 y siguientes de la Ordenanza de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971 (B.O.E. de 16 de marzo) regulan esta materia.

Art. 56.º Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

tualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasiona perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 52.º Plus de distancia y transporte.

Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 53.º Normas generales.

La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres e dependencias de las industrias siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes legales de los trabajadores.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las normas específicas de seguridad, de aplicación a la empresa, así como los premios y sanciones para estimular la disciplina preventiva del accidente.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo.

Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario titulado.

las normas sobre ascensos o en caso contrario; reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien correspondiera.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 51.º Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las en que radica la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que se determinan en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar even-

Art. 59.º Faltas leves:

- 1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 60.º Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando se causase perjuicio de la misma como consecuencia de alguna consideración a la empresa.
- 3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social Y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u

omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

- 4.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o moderación de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexto de esta Ordenanza, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 5.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmado o fichando por él.
- 6.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- 9.º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 61.º Faltas muy graves.

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un

período de seis meses o veinte en un año.

- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 4.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6.º La embriaguez durante el trabajo.
- 7.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 8.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- 9.º Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.
- 10.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 11.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 12.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13.º La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

- 15.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 16.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 62.º No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Art. 63.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
 - b) Por faltas graves:
Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
 - c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- Despido.**
La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer otras en su Reglamento de Régimen Interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.
Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 64.º Despidos.

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 77 de la Ley de

ANEXO 2

TABLAS RETRIBUTIVAS AÑOS 1989

CATEGORIA	SALARIO O SUELDO	PLUS CONVENIO DIA TRABAJO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
PERSONAL OBRERO			
Aprendiz 1.º año	1.231 pts/días	-	541.562
Aprendiz 2.º	1.539 "	-	677.609
Peón	2.251 "	309	1.103.273
Especialista	2.306 "	345	1.138.332
Mozo esp. almacén	2.306 "	345	1.138.332
Oficial 3.º	2.323 "	376	1.156.764
Oficial 2.º	2.377 "	406	1.192.156
Oficial 1.º	2.430 "	442	1.228.117
Personal Sider. 3.º	2.323 "	370	1.155.293
Personal Sider. 2.º	2.358 "	382	1.175.198
Personal Sider. 1.º	2.394 "	384	1.191.090
PERSONAL SUBALTERNO			
Listero	71.472 pts/mes	382	1.174.235
Almacenero	70.938 "	382	1.165.777
Chófer de motocicleta	70.306 "	377	1.155.096
Chófer de turismo	72.744 "	387	1.194.122
Chófer de camión	73.644 "	395	1.210.135
Pesador y basculero	69.793 "	376	1.146.935
Guarda Jurado	69.139 "	370	1.135.958
Vigilante	68.873 "	370	1.132.097
Cabo de guardas	72.292 "	387	1.187.588
Ordenanza	68.605 "	367	1.126.763
Portero	68.605 "	367	1.126.763
Botones de 16 años	42.779 "	-	620.335
Botones de 17 años	45.116 "	-	654.189
Conserje	71.677 "	383	1.177.205
Enfermero	68.873 "	370	1.132.097
Telefonista	69.139 "	370	1.135.958

fuere concedidos y las sanciones impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deben producir la anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas tratándose de faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.

El presente Anexo 1 tendrá validez en tanto en cuanto no exista un marco de referencia de ámbito superior y de eficacia general que regule las relaciones laborales comprendidas en el mismo.

Aquellas materias que no sean reguladas por dicha norma general, gozarán de plena vigencia.

Contrato de Trabajo.

Artículo 65.º Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Jurado o, en su defecto, de los Enlaces sindicales y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité o Delegados de Personal a la Delegación Provincial de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del trabajo no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Jurado podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en este Anexo.

Art. 66.º Normas de procedimiento:

- a) Principios generales. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del comité o Delegad. Person. de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.
- b) Tramitación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 106 y siguientes del texto refundido de Procedimiento Laboral.
- c) Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán al mes, y las faltas graves y muy graves, a los tres meses, contando a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello.
- d) Anotación y cancelación. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les

CATEGORIA	SALARIO O SUELDO	PLUS CONVENIO DIA TRABAJO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
-----------	------------------	---------------------------	--------------------------

PERSONAL ADMINIST.

Jefe de 1.ª	100.024 pts/mes	535	1.642.745
Jefe de 2.ª	92.281 "	494	1.516.217
Oficial de 1.ª	84.541 "	449	1.446.135
Oficial de 2.ª	77.250 "	411	1.269.035
Aux. Administrativo	71.022 "	382	1.166.965
Viajante	84.541 "	449	1.388.023
Aspirante 16 años	42.779	-	620.335
Aspirante 17 años	49.110 "	-	712.094

PERSONAL TECNICO

Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	129.086 pts/mes	689	2.120.450
Perito e Ing. Técnico	120.461 "	645	1.977.241
Ayudante de Ing. y Arquit.	116.747 "	599	1.840.507
Maestros Industriales	89.496 "	480	1.470.208
Capitanes y primeros maq. de gánguiles y barcos prueba	99.085 "	531	1.630.129
Los mismos en embarcac. de 400 Tm. de registro y 7000 H.P. de fuerza	112.084 "	599	1.840.507
Pilotos y 2.ª maquinistas	83.720 "	448	1.375.405
Graduados Sociales	99.202 "	531	1.630.129
Maestros Ens. Primaria	81.836 "	442	1.345.138
Maestros Ens. Elemental	75.898 "	406	1.246.224
Practicantes	78.232 "	421	1.285.501
Médicos	110.791 "	597	1.826.703
Jefe de Taller	99.203 "	531	1.630.129
Maestro de Taller	85.892 "	458	1.410.569
Maestro de 2.ª	83.311 "	460	1.387.900
Contramaestre	85.892 "	458	1.410.569
Encargado	76.061 "	407	1.249.601
Capataz de especialista	73.277 "	391	1.163.244
Capataz de peones	70.938 "	382	1.157.614

CATEGORIA	SALARIO O SUELDO	PLUS CONVENIO DIA TRABAJO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
-----------	------------------	---------------------------	--------------------------

Delineante proyectista	94.493 pts/mes	507	1.552.247
Delineante 1.ª	84.541 "	449	1.384.670
Delineante 2.ª	77.250 "	411	1.269.035
Práctico de Topografía	84.541 "	449	1.384.670
Topógrafo	84.541 "	449	1.384.670
Reproductor topográfico	71.043 "	382	1.167.264
Calcador	71.043 "	382	1.167.264
Archivero-Bibliotecario	77.250 "	411	1.269.035
Auxiliar	71.043 "	382	1.167.264
Reproductor de planos	68.605 "	367	1.126.763
Jefe de Laboratorio	103.422 "	558	1.700.149
Jefe de Sección	91.359 "	491	1.501.653
Analista de 1.ª	82.124 "	442	1.349.295
Analista de 2.ª	73.216 "	391	1.203.164
Auxiliar	71.043 "	382	1.167.262
Jefe de Diques	99.203 "	531	1.630.129
Jefe Muelles y Encarg. gral.	85.892 "	460	1.410.569
Buzos y hombres rana	94.000 "	504	1.544.385
Jefe de Sección de 1.ª	94.493 "	507	1.552.247
Jefe de Sección de 2.ª	92.853 "	497	1.525.540
Técnico Organización 1.ª	84.541 "	449	1.388.022
Técnico Organización 2.ª	77.250 "	411	1.269.035
Auxiliar	73.889 "	395	1.213.699

M. C. C. C.

Antonio Casares

D. ...

ANEXO 3

CLASIFICACION DEL PERSONAL

CLASIFICACION DEL PERSONAL OBRERO

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- a) Peones ordinarios
- b) Especialistas
- c) Mozos especializados de almacén
- d) Profesionales de oficio

CLASIFICACION DEL PERSONAL SUBALTERNO

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- a) Listero
 - b) Almacenero
 - c) Chófer de motocicleta
 - d) Chófer de turismo
 - e) Chófer de camión y grúas automóbiles
 - f) Conductor de máquinas automóbiles
 - g) Pesador o basculero
 - h) Guarda jurado o vigilante de industria y comercio
 - i) Vigilante
 - j) Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio
 - k) Ordenanza
 - l) Portero
 - m) Botones
 - n) Conserje
 - o) Enfermero
 - p) Personal de economato:
 - 1. Dependiente principal
 - 2. Dependiente auxiliar
 - 3. Aspirante
- Personal de cocina y comedor:
- 1. Cocinero principal
 - 2. Cocinero auxiliar
 - 3. Pinche de cocina
 - 4. Camarero mayor o mayordomo
 - 5. Camarero
 - 6. Pinche de camarero.
- .r) Telefonista

CLASIFICACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera
- b) Jefe de segunda
- c) Cajero
- d) Oficial de primera
- e) Oficial de segunda
- f) Auxiliar
- g) Aspirante
- h) Viajante

CLASIFICACION DEL PERSONAL TECNICO

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- a) Técnicos titulados
- b) Técnico no titulados:
 - 1. De Taller
 - 2. De Oficina
 - 3. De laboratorio
 - 4. De Diques y Muelles

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE TALLER

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- a) Jefe de taller
- b) Maestro de taller
- c) Maestro segundo
- d) Contramaestre
- e) Encargado
- f) Capataz de especialista
- g) Capataz de peones ordinarios

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE OFICINA

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se indican:

- a) Delineante proyectista
- b) Dibujante proyectista
- c) Delineante de primera
- d) Práctico en fotografía
- e) Fotógrafo

- f) Delineante de segunda
- g) Calgador
- h) Reproductor fotográfico
- i) Reproductor y archivero de planos
- j) Archivero bibliotecario
- k) Auxiliares
- l) Aspirantes

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE OFICINAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera
- b) Jefe de segunda
- c) Técnico de organización de primera
- d) Técnico de organización de segunda
- e) Auxiliar de organización
- f) Aspirante

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE LABORATORIO

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera
- b) Jefe de segunda
- c) Analista de primera
- d) Analista de segunda
- e) Auxiliar
- f) Aspirante

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES

Integran este subgrupo los técnicos siguientes:

- a) Jefes de diques o varaderos
- b) Jefes de muelles o encargados generales
- c) Buzos y hombres rana

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS TITULADOS

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

- a) Ingenieros, arquitectos y licenciados.
- b) Peritos y aparejadores

- c) Ayudantes de ingeniería y arquitectura
- d) Profesores de enseñanza
- e) Maestros industriales
- f) Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos de prueba
- g) Graduados sociales
- h) Ayudantes Técnicos Sanitarios

Las nuevas definiciones de categorías profesionales se establecerán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo por la Comisión Mixta del mismo, y mientras tanto continúa en vigor como derecho positivo lo contemplado en la Ordenanza Siderometalúrgica, según la Disposición Segunda Transitoria de la Ley 8/1980.

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente números 665-469/89

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado de lo social número uno de Cantabria, en providencia de fecha 7 de marzo, dicta en autos de despido seguidos a instancias de don Miguel Ángel Solana López, contra «Decoral 2, S. A.», señalados con los números 665-469/89.

Se hace saber: Que en los mismos se ha dictado auto con fecha 7 de marzo de 1990 estableciendo el siguiente:

Acuerdo: Estimo la pretensión incidental por despido ejercitada por el demandante don Miguel Ángel Solana López y declaro rescindida con efectos al día de hoy la relación laboral que había venido manteniendo con la demandada «Decoral 2, S. A.», a la cual condeno a estar y pasar por tal declaración y a abonar al demandante por tal concepto una indemnización de 226.350 pesetas, así como los salarios devengados durante la tramitación del procedimiento que ascienden a la cantidad de 808.824 pesetas.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así por esta resolución lo manda y firma. Ante mí.

Y para que sirva de notificación a «Decoral 2, Sociedad Anónima», actualmente en desconocido paradero, y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicada en el «Boletín Oficial» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 7 de marzo de 1990.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 150/87

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado de lo social número uno de Cantabria, en providencia del día de la fecha en autos de despido, seguidos a instancias de doña Francisca Varea Lanza y otra, contra la empresa de don José A. García Suárez y don Alfonso Roldán García con el número 150/87, ejecución número 258/87.

Se hace saber: Que en los presentes autos se ha dictado providencia y diligencia que literalmente dice así:

Propuesta de la secretaria señora Segoviano Astaburuaga. Providencia: Santander a 15 de febrero de 1990. Dada cuenta, suspéndase la subasta señalada para el día de hoy, procédase al levantamiento de embargo del inmueble trabado. Requírase al actor para que comparezca con el fin de cobrar el principal reclamado. Seguidamente y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se procede al cálculo de intereses computándose los devengados desde el 10 de junio de 1987, fecha de la sentencia y el 5 de febrero de 1990, fecha del pago, lo que suponen novecientos cuarenta días, un 28,30% y 322.998 pesetas. Notifíquese esta resolución a las partes a quien se hará saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo de tres días. Conforme el ilustrísimo señor don Juan Durán Valdés, magistrado suplente del Juzgado Social Número Uno. La secretaria.

Diligencia de tasación de costas y gastos. Santander a 21 de febrero de 1990. Por un principal de 1.141.337 pesetas. Honorarios de perito 25.000 pesetas. Honorarios de Registro, 5.566 pesetas. «Boletín Oficial del Estado», 128.800 pesetas. «Boletín Oficial de Cantabria», 14.560 pesetas. Total, 173.926 pesetas. Sigue firma del secretario.

Y para que sirva de notificación a don José Ángel García Suárez y don Alfonso Roldán García, actualmente en desconocido paradero, y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 9 de marzo de 1990.—La secretaria (ilegible).

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Suscripción anual	7.150
Suscripción semestral	3.861
Suscripción trimestral	2.145
Número suelto del año en curso	60
Número suelto de años anteriores	75

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6%

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 12%

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. C. P. 39003 - Santander. Teléfono 31 43 15

Imprime: Imprenta Regional. Gral. Dávila, 83. 39006 - Santander. 1990. Insc. en el Reg. de Prensa, Sec. Personas Jurídicas: T. 13, F. 202, Núm. 1.003