

# Boletín Oficial de Cantabria

Año LV

coles, 31 de julio de 1991. — Extraordinario nº 8

Página 517

## SUMARIO

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Setra, S. A.» .....	518
Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo de la empresa «Montajes Metálicos Basauri, S. A.» .....	525
Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo de la empresa «Steel Beton Española, S. A.» .....	536

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.— Actos administrativos impugnados .....	546
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Torrelavega.— Expediente número 55/90 .....	548

## II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

##### Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Setra, S. A.»

###### CAPITULO I - Extensión y ámbito del Convenio

###### Artículo 1º - Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo, regirá para todos los trabajadores de la Empresa SETRA, S.A. con centro de trabajo en SAMANO, con exclusión del personal directivo, y jefes de departamento, que desempeñen como tales, dichas funciones.

###### Artículo 2º - Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 1991, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1991. Ambas partes, de común acuerdo, consideran denunciado el presente Convenio el día 1 de Octubre de 1991.

###### CAPITULO II - Revisión Salarial

###### Artículo 3º - Incremento salarial

El aumento salarial para el año 1991, será del 8% de los conceptos salariales.

Las tablas salariales con los diferentes conceptos figuran incorporados al texto del Convenio como anexo 1º.

###### Artículo 4º - Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que para el año 1991 el resultado de efectuar la suma del IPC resultante al 31 de Diciembre de 1991, fuera superior al 6,5% se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, abonándose con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 1991.

###### Artículo 5º - Gratificaciones Extraordinarias

SETRA, S. A. concederá al personal afectado por el presente Convenio 30 días de salario. Convenio, antigüedad más 10.000 pts. en las fechas de 15 de Julio y 15 de Diciembre. Si dichas fechas coincidiesen en Sábado, Domingo o Festivo, el pago se efectuaría el día anterior.

###### Artículo 6º - Pago de la nómina

A partir del presente Convenio y con la retroactividad indicada en el artículo 2º, las retribuciones salariales serán las señaladas en el anexo 1º.

La liquidación y entrega de los haberes se efectuará de acuerdo con la legislación vigente, dentro de los locales de la empresa, durante las horas normales de trabajo, 15 min. antes, como máximo, de la terminación de éste.

Todo el personal empleado recibirá sus haberes el último día del mes. Si los días de pago coincidieran en Sábado, Domingo o Festivo, se efectuará este el día anterior.

El personal obrero cobrará mensualmente y el pago se efectuará a los cinco días hábiles de finalizar el mes.

###### Artículo 7º - Antigüedad

El valor de los quinquenios por cada categoría será del 5%, según corresponde a la tabla de Salarios de Convenio.

La antigüedad se computará a todo el personal, desde la fecha de su ingreso a la Empresa en periodo ininterrumpido, incluido aspirantes y aprendices, y los eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de la empresa en calidad de fijos.

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del 1º de Enero del año en que se cumpla cada

quinquenio si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio y a partir del 1º de Julio, quienes cumplan el quinquenio el 2º semestre del año.

###### Artículo 8º - Plusas por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

Al personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se les abonará por estos conceptos el 25% - del salario base, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; el 30% si coincidiesen dos y el 35% si fuesen tres.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

###### Artículo 9º - Incentivo o Prima

La cuantía del incentivo durante la vigencia del presente Convenio queda establecida de la siguiente forma:

a) Factoría de Sámamo, SETRA, SA. Los empleados con sueldo mensual, percibirán en concepto de prima un porcentaje fijo del 45% sobre dicho sueldo. Para los productores que trabajan con sistema de incentivo, variará ésta desde un 0% para la actividad normal, 60 puntos Bedaux hasta un 60% para una actividad óptima de 80 puntos Bedaux. Estos tantos por ciento se entienden sobre salario-convenio. Cuando sean trabajos nuevos o especiales, de imposible estimación, se les abonará la media general de taller en concepto de prima.

A efectos de cálculo de la prima o incentivo, se seguirán las normas del sistema Bedaux, dándose a cada operario a conocer el tiempo concedido para su trabajo antes de comenzar éste.

A título personal a los actuales trabajadores de la plantilla que no trabajen por sistema de incentivo o prima se les respetará la media general del taller en concepto de prima.

El personal de nuevo ingreso que no trabaje con incentivo, el que voluntariamente solicite ser trasladado a un puesto indirecto o de inferior categoría y el que aporte un certificado médico de Empresa de estar disminuido, cobrará en concepto de prima el 50% de su salario-convenio así como el sueldo del nuevo puesto de trabajo.

(En ambos casos se empezará a computar a partir de la firma del presente Convenio).

El personal de nuevo ingreso que entre a trabajar en puestos de trabajo controlados, se les garantizará el 40% de la prima durante los tres primeros meses, siempre que por su rendimiento directo no obtenga prima superior.

El personal que trabajando en un puesto de trabajo a control, sea trasladado por la Dirección a un puesto de trabajo sin control, se les respetará la media prima del Taller.

###### Artículo 10º - Trabajos de superior e inferior categoría

Todo trabajador que sea trasladado por la Dirección a un puesto de categoría superior cobrará el salario de superior categoría mientras lo desempeña. Cuando sea trasladado por la Dirección a un puesto de inferior categoría, este trabajador cobrará el salario de su categoría.

###### CAPITULO III - Jornada de trabajo y vacaciones

###### Artículo 11º - Jornada de trabajo

El total anual de horas de trabajo será de 1.768 horas, computándose los 10 min. diarios de descanso para el bocadillo como de trabajo efectivo y teniendo en cuenta que la jornada de trabajo será de 8 horas diarias de Lunes a Viernes, considerando los Sábados como recuperados, respetando el Calendario Oficial de Cantabria y con horario de 7 a 15 horas.

Fuera del horario de 7 a 15 horas y siempre y cuando sea necesario por necesidades de la Empresa en cuanto a Organización, Producción y/o Mantenimiento se podrá crear turnos de trabajo compuestos por un máximo de 16 personas dentro de mantenimiento del siguiente horario de 6 a 14 horas y de 14 a 22, y/o de 8.30 a 13 y de 14.30 a 18.00 horas.

El personal que preste sus servicios por esta modalidad de trabajo tendrá derecho a un plus de Turnicidad fijado en el 5% del salario-convenio por tiempo trabajado.

**Artículo 12º - Calendario Laboral**

Se realizará un calendario laboral, que incluye las fiestas de ámbito estatal, regional y local para el año 1991. Los días libres vacacionales, de que se dispone serán disfrutados, repartidos en el calendario laboral, que se efectuará tras el conocimiento anual del calendario laboral de Cantabria. (Anexo 2)

**Artículo 13º - Vacaciones**

Todo el personal de SETRA, S.A. disfrutará de 31 días al año durante la vigencia del Convenio, retribuidas según salario de este Convenio más plus por antigüedad y prima correspondiente al promedio de la obtenida durante los tres meses anteriores.

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio dará comienzo el primer día laboral del mes de agosto.

El personal que de acuerdo con la Dirección, no disfruta de las vacaciones durante estas fechas, por necesidades de la Empresa (Obras, mantenimiento, etc.) las tomará en otra época de mutuo acuerdo.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte correspondiente, en proporción al tiempo trabajado, dentro del año, cerrando el cómputo a estos efectos el 31 de Julio. El Pago se efectuará el 29.07.91.

**Artículo 14º - Licencias y ausencias retribuidas**

La Empresa concederá las licencias en los cuadros que se adjuntan como anexo 3º, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que en cuanto a los periodos de tiempo por determinados motivos se exponen en el mencionado cuadro.

El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias.

En caso de matrimonio del productores preciso que el trabajador lo ponga en conocimiento con al menos diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

**CAPITULO IV - Ingresos, ascensos y valoración de puestos****Artículo 15º - Ingresos y ascensos. Manual de ascensos, ingresos y promoción del personal**

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

Quedan excluidas de este manual los cargos Directivos, Jefaturas de Personal, personal excluido de Convenio y en general todo puesto que suponga mando.

**Promoción y ascensos:**

**Artículo 1º -** Todo puesto de trabajo que sea creado en la Empresa y suponga categoría de oficial o peón especialista, será comunicado al Comité de Empresa y publicado en el tablón de Anuncios, con el fin de que los trabajadores puedan promocionar al mismo.

Al puesto se accederá mediante un examen ante un Tribunal, formado por:

- Un Directivo de la Empresa
- Jefe de Departamento donde se cree el puesto
- Jefe de Relaciones Laborales
- Un miembro del Comité de Empresa

Cualquiera de los miembros del tribunal, podrá designar otro personal cuando así lo creyese convenientemente.

Las pruebas consistirán en:

- Un examen teórico
- Un examen práctico
- Otras pruebas

Podrán efectuarse otro tipo de pruebas (psicotécnicas, etc.) si se considera necesario por parte del Tribunal, contando para ello con las colaboraciones que se crean necesarias.

La puntuación máxima de las pruebas, será de 30 puntos para el examen teórico, 60 para el práctico y de 10 puntos para el resto de pruebas, si las hubiera. El que obtuviese la máxima puntuación será el titular del puesto, siendo necesario una puntuación mínima de 60 puntos.

Será necesario para presentarse a candidato, tener categoría inferior a la del puesto a cubrir. El puesto vacante del que promociona, se procederá a cubrir por el sistema anterior.

Para Técnicos y Administrativos: Se creará un temario que se entregará a los candidatos con una antelación mínima de una semana y de acuerdo con el examen para el puesto de trabajo que concorra.

**Ascensos por cambios de funciones en el puesto de trabajo en el trabajador.**

**Artículo 2º -** Hasta que no se cree un Manual para la valoración de puestos de trabajo 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.

La empresa anunciará en su respectivo centro 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.

**Artículo 16º - Adaptación del personal**

Se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento.

**Artículo 17º - Valoración y Calificación de puestos**

El Comité de Empresa estará informado sobre el contenido y técnica de la valoración de puestos que realice la Empresa y todo operario podrá pedir a aquél cuanta información precise para su caso concreto.

La empresa tratará de efectuar la calificación de puestos, previa información al Comité. A tal efecto se constituirá una Comisión compuesta por un Presidente de libre designación por la Empresa y tres representantes de la parte social, así como otros tres representantes de la Empresa.

Cada operario redactará en presencia del Jefe de Sección los trabajos que realiza en su puesto. El VºBº del Jefe de Sección se producirá en presencia del operario. En caso de discrepancia entre el Jefe de Sección y el productor, se estará a la opinión de la Comisión nombrada al efecto.

El manual de valoración y el valor de los diversos puestos, estará siempre a disposición del personal.

Caso de efectuarse dicha valoración de puestos, deberá comunicarse previamente al Comité de Empresa.

En el supuesto excepcional de que la valoración de determinados puestos resulte difícil hacerlo al personal de la Empresa por ello diara origen a discrepancias, la Dirección podrá encomendar la valoración a una Empresa especializada.

Cuando en el momento de la implantación se aprecie que el puesto ocupado por un productor es de categoría inferior a la suya, se la garantizará, a título personal la misma retribución anterior, pudiendo sin embargo, ser desplazado a puestos más altamente valorados y que están en consonancia con su retribución.

Si por cualquier motivo o razón la calificación no pudiera ser aplicada. La Empresa podrá valerse de ella para corregir, en lo que pueda y en el momento oportuno, los desajustes salariales más importantes manifestados por la calificación.

**Ingresos**

**Art. 3º -** Para la categoría de Peones, Ordenanzas y Subalternos, tendrán prioridad los desempleados sin subsidio de desempleo y que tengan mayores necesidades familiares (una vez que hayan demostrado si saben leer, escribir y las 4 reglas).

Los aspirantes a los puestos, seguirán el mismo sistema de examen indicado en el art. 1º.

La Admisión del personal, se realizará de acuerdo con las Disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo la empresa solicitar obligatoriamente sus demandas de trabajadores de entre los inscritos en el INEM. Sobre estos trabajadores y en igualdad de resultados en el examen, tendrán prioridad:

- 1º El personal que tenga o haya tenido la condición de interino o eventual
- 2º Los huérfanos y viuda de quienes hayan trabajado en la empresa
- 3º Los hijos de los trabajadores de la Empresa.
- 4º El que posea Certificado de Estudios obtenido en Centro de Formación Profesional o Escuela Técnica de carácter oficial o reconocido.

El personal que haya cumplido cuatro años de permanencia, aunque sea alterno en la Empresa, será incluido como fijo en plantilla. Igualmente sucederá con el personal que vaya cumpliendo dichos años en la Empresa durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 18º - Recurso sobre valoración

Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas, de 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.

- 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) Criterios de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales o productos, personas o información, etc.)
- d) Criterio de condiciones ambientales (ponosidad, 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 a la persona que lo ocupe.

Una vez efectuada la valoración de trabajo, 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 efectuará la movilidad del personal, denominado "cambio de puesto" 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 excede de 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 tengan derecho alguno 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.- De acuerdo con la graduación de la falta 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 económicas de alguna explotación, saturación 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

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 del 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 debajo 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 del Comité de Empresa o Delegado de Personal, sin que ella obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordado por la Dirección

#### CAPITULO V - Tiempos

##### Artículo 19º - Implantación de medidas de tiempos

En todos los trabajos en que sea posible se exigirá, dentro de la calidad que el productor precise, un rendimiento normal mínimo de 60 puntos Bedaux o su equivalente en otro sistema.

Cuando el trabajo no sea repetitivo, tenga alguna característica especial, o bien se estime que su estudio de tiempos no es rentable, la Empresa determinará si considera más conveniente hacer una estimación de tiempos, la cual será llevada a cabo por el jefe inmediato del operario que ha de ejecutar el trabajo. La estimación de tiempos deberá ser comunicada con antelación suficiente al Jefe de Sección correspondiente y al operario de su aplicación.

El método y el rendimiento deberá ser conocido 7 días antes de su aplicación y en la jefatura de cada sección para que los operarios puedan obtener cualquier información que precisen.

De no estar conforme el productor con el tiempo concedido lo pondrá en conocimiento del Comité y del Delegado Sindical, si tuviese ese Sindicato Sección Sindical reconocida, quien solicitará de la Dirección el nombramiento de una persona con conocimiento sobre el tipo de trabajo que se trata quien dictaminará sobre el caso juntamente con un miembro del Comité. De no llegar ambas partes a un acuerdo, pasará el asunto a los Organismos Laborales competentes.

#### Artículo 20º - Cronometraje

Con la excepción expuesta en el artículo anterior, la determinación de tiempos de aplicación a los trabajos, además de, por estimación en los casos particulares indicado, citados anteriormente en el artículo 19, se hará preferiblemente de forma más científica, de acuerdo con alguno de los métodos siguientes:

- Por la aplicación de las tablas ya existentes en la industria para trabajos determinados.
- Combinando el cronometraje de algunas etapas del trabajo con la estimación de otras, bajo la dirección del Jefe de Sección correspondiente.
- Por medio de un cronometraje en todas las etapas del trabajo.

En cualquiera de estos casos, de aplicarse las tablas, serán éstas de plena garantía y de acuerdo con los medios existentes en la Factoría, debiendo fijarse al operario el método a seguir.

El cronometrador contará con la preparación y experiencia necesarias para el desarrollo de su tarea, siendo obligación de la Empresa el procurar los medios, cursillos periódicos, comprobaciones, etc..... para obtenerlos.

#### Artículo 21º - Modificación de la fijación de los tiempos

El tiempo mínimo señalado para un trabajo podrá ser revisado si:

- Ha sufrido modificaciones en el método a seguir
- Ha sido agrupado con otros u otros trabajos
- Ha calculado equivocadamente, habiéndose llegado a esta conclusión por un estudio nuevo, o bien por un acuerdo con la Dirección, el Comité de Empresa y el operario interesado cuando el error es evidente.
- Está ocupado por un productor en periodo de adiestramiento, cuya duración le será comunicada con anterioridad.

La empresa fijará los tiempos de todos los trabajos posibles, de acuerdo con los art. 19 y 20 del presente Convenio.

### CAPITULO VI - Prestaciones especiales

#### Artículo 22º - I.L.T. por accidente laboral

En caso de I.L.T. por accidente laboral y siempre y cuando no sea imputable al trabajador, éste percibirá el 100% de salario real.

#### Artículo 23º - Vinculación a la Empresa

Para el personal que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa, se le abonará por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 80.000 Ptas.

#### Artículo 24º - Prestaciones por muerte o incapacidad

Si durante la vigencia de este Convenio se derivara una situación de invalidez permanente absoluta, no motivada por accidente Laboral o Enfermedad profesional, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 275.000 Ptas. a tanto alzado y por una sola vez. Igual cantidad se abonará por fallecimiento, en caso de no ser ocasionado por accidente laboral.

#### Artículo 25º - Seguro de Accidente o Enfermedad Profesional

Si como consecuencia de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se derivara una situación de muerte o Incapacidad Permanente en grado de Incapacidad Laboral total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la empresa suscribirá un Seguro que cubra estos riesgos por los siguientes importes:

- Muerte ..... 3.250.000
- Incapacidad total o absoluta ..... 4.250.000

Se hará entrega de una copia de la póliza al Comité de Empresa.

#### Artículo 26º - I.L.T. por Enfermedad Común

En caso de I.L.T. por enfermedad común, la Empresa abonará la diferencia actual de lo abonado por el INSS, hasta completar el 100% del Salario Real, a partir del 30º día de baja por I.L.T. En caso de que el índice de absentismo interior de la Empresa, no sobrepase el 5% del mes en que se causa baja por I.L.T. se abonará dicha diferencia desde el primer día.

#### Artículo 27º - Otras mejoras sociales

La empresa abonará la cantidad de 75.000 ptas en los siguientes casos:

- Nacimiento de hijo
- Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos menores de 18 años, siempre que esten a su cargo.

#### Artículo 28º - Epifanía

La empresa dispondrá la cantidad de 250.000 pts. con el fin de obsequiar a los hijos de los trabajadores, que estén comprendidos entre los 2 y los 9 años, por esta Festividad de Epifanía.

#### Artículo 29º - Bolsa de estudios

A todos los trabajadores que realicen estudios, enfocados a la actividad laboral (F.P., Carreras medias y superiores) se les abonará el valor de la matrícula, y el 50% del material, con excepción de los estudios de Formación Profesional, en cuyo caso percibirá el abono total del material, no se concederán dos ayudas para el mismo curso.

#### Artículo 30º - Kilometraje

La empresa abonará por este concepto la cantidad de 25 Ptas / km, al personal que utilice su vehículo particular al servicio de la empresa.

#### Artículo 31º - Plus transporte

1º SETRA SA establece una cantidad fija como indemnización de los gastos de traslado que queda establecida en 125.000,-- ptas. Con la percepción de esta cantidad se reconoce, dado el carácter del traslado, la renuncia a cualquier otro concepto relacionado con el mismo.

2º Alternativamente se ofrece el abono por cada día de traslado de una cantidad fija para cada zona, tomando como referencia el punto de salida del autobús.

Queda claro que la percepción de las cantidades que a continuación figuran, podrán ser aumentados o rebajados e, incluso, llegar a desaparecer por razones de cambio de domicilio del trabajador, bien sea otro diferente al que en la actualidad tiene, o por fijar su residencia en Castro-Urdiales, o si las mejoras en el sistema de comunicación permitiesen disminuir la duración de los desplazamientos.

Estas cantidades no serán absorbidas por ningún otro concepto, que no sean las anteriores expuestas, y se verán aumentadas anualmente en el mismo porcentaje del Índice de Precios al Consumo.

Las cantidades son las siguientes:

- 1ª Zona: 826 ptas. por día de traslado. Bilbao-Zorroza-Cruces
- 2ª Zona: 623 pts. por día de traslado. Baracaldo-Sestao
- 3ª Zona: 412 pts. por día de traslado. Portugalete-Santurce-San Salvador del Valle
- 4ª Zona: 208 pts. por día de traslado. Gallarta-Las Carreras-Somrobrosto

La empresa mantiene el ofrecimiento de percepción de 125.000 pts durante la vigencia del presente Convenio.

4º Los retrasos de los autobuses serán considerados como jornada efectiva.

5º La empresa no tomará medidas disciplinarias por los retrasos producidos en la llegada al trabajo hasta tres días al mes. No obstante, la empresa facilitará un medio de transporte desde San Julián de Musques hasta la Factoría que permita al personal que

llegue tarde, incorporarse a su puesto de trabajo. Los que lleguen tarde pagarán el billete del medio de transporte que utilicen hasta San Juan de Musques y no se les abonará el tiempo de retraso hasta el punto de recogida de dicho autobús.

6º Igualmente se negociará una Comisión de Seguimiento con el fin de vigilar el cumplimiento de los acuerdos tomados.

7º En el caso de cambio de Sección, la Empresa contará de forma prioritaria con las solicitudes voluntarias, antes de proceder a los traslados forzados teniendo en consideración la capacidad necesaria para cubrir dichos puestos y que en cambio, en ningún momento, ocasione perjuicios para la Sociedad, como consecuencia de la vacante que se produciría al acceder al nuevo puesto.

#### Artículo 32º - Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios, se publicarán en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la representación de los trabajadores, por requerirlo las características de la plantilla. De igual forma y a petición de los trabajadores, facilitará el aprendizaje del euskera en la forma en que se pacte.

#### Artículo 33º - Derecho supletorio

En defecto de normas aplicables del presente Convenio en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente y en las demás disposiciones de carácter aplicables.

#### Artículo 34º - Absorción y Compensación

El presente Convenio considera absorbidas y compensadas las mejoras que anteriormente rigieron por imperativos legales, jurisprudenciales, contenciosos o administrativos, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, todo ello siempre que no se demuestre que, <sup>en</sup> su conjunto, son superiores a los pactos del presente Convenio Colectivo.

### CAPITULO VIII - Derechos Sindicales

#### Artículo 35º - Derechos y Garantías del Comité de Empresa

- Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o disminución, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.
- Poseerán 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.
- No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causas o en razón al desempeño de su representación.
- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés local o sindical, comunicándolo previamente a la Empresa y ejercitando tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- Se establece que, los miembros del Comité de Empresa, podrán interrumpir la Jornada Laboral, previa comunicación al mando inmediato, para requerir información en los Organismos Oficiales o Sindicatos o para

gestionar asuntos de su competencia. Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, podrán interrumpir su Jornada Laboral, previa comunicación al mando superior, para celebrar reuniones, dentro o fuera de la empresa.

Para desempeñar las funciones referidas en los puntos anteriores, el presente convenio otorga 40 horas al mes retribuidas y consideradas como trabajo efectivo. Dichas horas podrán ser acumuladas por las candidaturas o agrupaciones sindicales a las que pertenecen y utilizadas según acuerdo de los miembros de dichas candidaturas. Las reuniones celebradas por el Comité y con asistencia por la parte empresarial, aparte de ser consideradas como jornada efectiva a todos los efectos, no entrarán en el cómputo de las 40 horas, para las actividades del citado Comité.

Las horas que al efectuarse el cómputo anual, rebasen en las que cada miembro tiene otorgadas, serán deducidas del Salario del incurrente. Igualmente que las horas invertidas en reuniones celebradas dentro de los locales no serán computadas a efecto de las susodichas horas. Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades. Con independencia de lo expuesto, la Empresa concederá hasta un tope de 24 horas anuales de Licencia, a un Afiliado de la Central Sindical convocante, para la asistencia a Congresos o Asambleas.

- Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, la cantidad de 32.500 Pesetas anuales, para los gastos propios de sus funciones.

#### Artículo 36º - Derechos y garantías sindicales

Cuando las Centrales Sindicales posean una afiliación superior al 10% de la plantilla del centro de Trabajo, la empresa les reconocerá la existencia de un Delegado a efectos de representación.

#### Funciones de los Delegados Sindicales:

- Representar y definir los derechos de los Sindicatos así como sus intereses de quienes represente y de los afiliados al mismo en la Empresa y a servir de instrumento de comunicación entre la Central y la Dirección de la Empresa.
- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comité de Jubilación con voz pero sin voto.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que le Empresa pone a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.
- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - Acerca de despidos sanciones, etc. que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En material de reestructuración, de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se

garantice en la medida de los posibles un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores

- 8. En materia de reuniones, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, se ajustarán a la normativa legal vigente.
- 9. Los delegados Sindicales se ceñirán a las funciones sindicales que le son propias.

En lo que aquí no se refleja se contemplan los derechos reconocidos por la L. O. L. S.

**Artículo 37º - Asambleas**

La empresa concederá tres horas anuales, retribuidas para la realización de asambleas de los trabajadores, durante las horas de trabajo.

**DISPOSICION ADICIONAL 1ª**

**COMISION PARITARIA**

Para la vigencia y el cumplimiento del presente Convenio se crea una Comisión Supervisora, formada por tres representantes designados por la Empresa, y otros tres representantes designados por el Comité de la misma. Esta Comisión la completará un presidente nombrado de mutuo acuerdo por ambas partes y en caso de desacuerdo se acudirá a la Dirección Provincial de Trabajo de Cantabria para su designación. Esta comisión estará compuesta por los siguientes señores:

POR LA EMPRESA

ANTONIO GIL FERNANDEZ  
JOSE ALBINO CASTRO MOSTEIRO  
JOSE ANTº CUADRADO TAZON

POR EL COMITE

FRANCISCO SAN EPIFANIO MORENTIN  
VICTOR NISTAL CEMBRANOS  
JOSE ANTº ALCEDO \$IL

Esta Comisión ejercerá sus funciones durante todo el tiempo que dure el presente Convenio. Actuarán sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las Normas Legales, que regulan la negociación colectiva del trabajo. El cometido de la misma consistirá también en informar y asesorar a la Dirección y al Comité sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que de él pudieran derivarse, con objeto de que tengan elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Dos informes que sobre cualquier extremo y relacionados con el Convenio pueden emitir la Comisión de vigilancia, deberán hacerlo por escrito

S E T R A , S. A.  
Anexo - 1

En caso de cese por fuerza mayor de alguno de los miembros, se completará con otro de los que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio.

Los trámites a seguir para la debida solución de cualquier problema relacionado con el Convenio serán:

1. Intervención (por decisión propia o a petición) de la Comisión de vigilancia como Organó asesor y supervisor, que emitirá un juicio por escrito.
2. Intervención de la Empresa o del Comité como representante de la parte económica y de la parte social respectivamente y, por tanto, con capacidad legal para emitir juicios y solicitar el cumplimiento del Convenio.
3. Decisión de la Empresa a la vista de los informes emitidos por la Comisión de Vigilancia y Comité de Empresa.
4. Recursos de los productores, en caso de discrepancia, con la resolución dada por la Dirección de la Empresa, ante los Organismos Laborales Competentes.

**DISPOSICION ADICIONAL 2ª**

Durante la vigencia del presente Convenio todo trabajador que voluntariamente quiere jubilarse podrá hacerlo con el 100% y a los 64 años.

**DISPOSICION ADICIONAL 3ª**

**Excedencias**

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, se concederá la Excedencia por una sola vez a los trabajadores con al menos 3 años de antigüedad en la Empresa y por el tiempo de hasta un año, cuando medien razones justificadas por enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos. En todo caso, el número de trabajadores en Excedencia no podrá ser superior al 2% de la plantilla de la Factoría.

Igualmente se considerará Excedencia por un año por motivos de índole Sindical, previa justificación de la Central correspondiente. La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito y se entenderá siempre concedido sin derecho a percibir el sueldo ni retribuciones alguna.

El tiempo que dure la Excedencia no será computable a ningún efecto.

**TABLAS SALARIALES 1.991 OPERARIOS**

Categoría	Sueldo día	Días	Imp. anual	Pagas ext.	Qº Diario	Imp.H.Libre	P.J.Equipo	Total Anual
65 OFIC. 1 JG	3.018,1736	365	1.101.633	201.090	150,908	814.988	673,958	2.136.229
64 OFIC. 2 JG	2.845,7920	365	1.038.714	190.747	142,289	768,440	635,465	2.015.361
63 OFIC. 3 JG	2.653,4967	365	968.526	179.209	132,674	716,515	592,525	1.880.530
62 ESPEC. JG	2.604,7445	365	950.731	176.284	130,237	703,351	581,639	1.846.347
75 OFICIAL 1	3.018,1736	365	1.101.633	201.090	150,908	814,988		1.849.797
74 OFICIAL 2	2.845,7920	365	1.038.714	190.747	142,289	768,440		1.745.289
73 OFICIAL 3	2.653,4967	365	968.526	179.209	132,674	716,515		1.628.707
72 ESPECIAL.	2.603,7445	365	950.731	176.284	130,237	703,351		1.599.150
71 PEON	2.542,5902	365	928.045	172.555	127,129	686,568		1.561.469
79 APREND. 4	2.241,3956	365	818.109	154.483	112,069	605,237		1.378.867
78 APREND. 3	1.751,0429	365	639.130	125.062	87,552	472,828		1.081.585
77 APREND. 2	1.550,1896	365	565.819	113.011	77,509	418,593		959.817
76 APREND. 1	1.420,6367	365	518.532	105.238	71,031	383,610		881.274

Anexo-1

TABLAS SALARIALES 1991

- EMPLEADOS -

CATEGORIA	SUELDO CONV. MENSUAL	MESES	IMPORTE ANUAL	PAGAS EXTRAS	IMPORTE Qº MENSUAL	IMPORTE PRIMA 45% S/SUELDO	TOTAL ANUAL
Ayud. Ing.	126.512	12	1.518.144	273.024	6.325,60	56.930	2.474.332
A.T.S.	125.012	12	1.500.144	270.024	6.250,60	56.255	2.445.232
Analista Prog. Jefe 1º Advos, Jefes de Taller Tec. y Program.	119.123	12	1.429.476	258.246	5.956,15	53.605	2.330.986
Jefes de 2º Advos, Tec. 2º y Program, Del. y Dib. Proyec, y Contra maestres	110.807	12	1.329.684	241.614	5.540,35	49.863	2.169.655
Programadores	99.527	12	1.194.324	219.054	4.976.35	44.787	1.950.823
Ofic, 1º Advos. Delin. Técnico Verificador CPD Operad. CPD y Tec.Org.	93.962	12	1.127.544	207.924	4.698,10	42.282	1.842.862
Ofic, 2º Advos. Delin. Técnico Verificador CPD Operad.CPD y Téc.Org.	88.682	12	1.064.184	197.364	4.434,10	39.906	1.740.430
Almaceneros	85.724	12	1.028.688	191.448	4.286,20	38.575	1.683.045
Jefe de Guardas	83.913	12	1.006.956	187.826	4.195,65	37.761	1.647.914
CHOFER CAMION	81.204	12	974.448	182.408	4.060,20	36.541	1.595.357
Aux. Advo. Telef. Perforadoras	80.203	12	962.436	180.406	4.010,15	36.091	1.575.938
Guardas	78.680	12	944.160	177.360	3.934,00	35.406	1.546.392
Ordenanza	79.112	12	949.344	178.224	3.955.60	35.600	1.554.772

Anexo-2

SETRA Calendario Laboral de Cantabria 1991

DIAS MES	Días laborables																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Enero	21	FN				S	D	FN				S	D							S	D						S	D				
Febrero	20		S	D						S	D					S	D						S	D								
Marzo	18		S	D						S	D					S	D		FN				S	D					P	FN	S	D
Abril	21	P						S	D				S	D								S	D						S	D		
Mayo	22	FN			S	D						S	D						S	D						S	D					
Junio	19	S	D						S	D					S	D							S	D	FL					S	D	
Julio	23					S	D						S	D								S	D					S	D			
Agosto					S	D						S	D			FN	S	D						S	D						S	
Setiembre	21	D						S	D					S	D							S	D						S	D		
Octubre	23					S	D					FN	S	D						S	D						S	D				
Noviembre	20	FN	S	D						S	D					S	D						S	D						S		
Diciembre	13	D					FN	S	D	FN				S	D							S	D	P	P	FN	P	P	S	D	P	

FN = Fiesta Nacional  
 FL = Fiesta Local  
 S = Sabado  
 D = Domingo  
 P = Puente



Anexo-3

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir				Justificantes
			Sueldo	Primo	Antigüedad	Jefe Equipo	
1	Matrimonio del trabajador	16 días naturales	si	si	si	si	Libro familia o certificado de Juzgado o Iglesia
2	Nacimiento de hijo	2 días laborales	si	si	si	si	Libro de Familia o certificado del Juzgado
3	Enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos consanguíneos o políticos	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales, en caso de desplazamiento a distinta provincia del domicilio del trabajador.	si	si	si	si	Justificantes médico constar específicamente la gravedad.
4	Fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos o políticos	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia del domicilio del trabajador.	si	si	si	si	Esquela o documento en que se acredite el parentesco
5	Fallecimiento del cónyuge	5 días naturales ampliables hasta 7 naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia.	si	si	si	si	Esquela o documento en que acredite el parentesco
6	Matrimonio de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos	1 día natural.	si	si	si	si	Certificado del Juzgado o Iglesia, invitación siempre que se facilite parentesco.
7	Traslado del domicilio habitual (Traslado de esferas)	1 día laboral	si	si	si	si	Certificado del Servicio de Empadronamiento
8	Obtención del DNI	1 día laboral	si	si	si	si	Resguardo acreditativo de la obtención o renovación.
9	Enfermedad o consulta médica:						
	a) Consulta o Especialista del SOE prescrita por el Médico de cabecera	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Copia volante Médico cabecera SOE Justificante asistencia al Médico especialista
	b) Otras consultas médicas	Hasta 20 horas al año. Máximo 4 horas/día	si	si	si	si	Certificado Médico SOE
10	Accidente de trabajo	Día accidente	si	si	si	si	Justificante Servicio Médico
11	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal	ni	si	si	si	El que proceda
12	Deber inexcusable de carácter público:						
	a) Elecciones	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Certificado de la mesa electoral
	b) Tribunales Ordinarios:						
	- Testigo	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Citación
	- Demandante	Por el tiempo necesario	no	no	no	no	El que proceda
	- Demandado	Por el tiempo necesario	no	no	no	no	El que proceda
	c) Magistratura de Trabajo						
	- Testigo	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Citación
	- Demandante (si prospera la reclamación)	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Citación
	- Demandante (si no prospera la reclamación)	Por el tiempo necesario	no	no	no	no	Citación
13	d) Citación a quintas Revisión militar	Por el tiempo necesario 1 día laboral	si	si	si	si	Justificante de la citación Presentación de la cartilla

91/23158

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio colectivo de la empresa «Montajes Metálicos Basauri, S. A.»**

**INDICE**  
**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

- Artº 1 - Ambito Funcional .....
- Artº 2 - Ambitos Territorial y Personal .....
- Artº 3 - Ambito Temporal .....
- Artº 4 - Denuncia .....
- Artº 5 - Vinculación a la Totalidad .....
- Artº 6 - Normas Supletorias .....
- Artº 7 - Comisión Mixta Paritaria .....

**CAPITULO II**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- Artº 8 - Principio General .....

**CAPITULO III**

**CONDICIONES ECONOMICAS**

- Artº 9 - Salario Base .....
- Artº 10- Antigüedad .....
- Artº 11- Peligrosidad .....

- Artº 12 Plus de Asistencia .....
- Artº 13 Trabajo Nocturno .....
- Artº 14- Plus de Distancia .....
- Artº 15- Salidas, Viajes y Dietas .....
- Artº 16- Kilometraje .....
- Artº 17- Gratificaciones Extraordinarias .....
- Artº 18- Horas Extraordinarias .....
- Artº 19- Plus Jefe de Equipo .....
- Artº 20- Revisión Salarial .....

**CAPITULO IV**

**PRESENCIA EN EL TRABAJO**

- Artº 21- Jornada .....
- Artº 22- Prolongación de Jornada .....
- Artº 23- Tiempo de Bocadillo .....
- Artº 24- Vacaciones .....
- Artº 25- Permisos y Licencias .....
- Artº 26- Permisos sin Retribución .....
- Artº 27- Ausencia por cumplimiento de S.M. ....
- Artº 28- Excedencias .....
- Artº 29- Ingresos .....
- Artº 30- Pruebas Profesionales .....
- Artº 31- Bajas .....
- Artº 32- Revisión de Categoría .....

**CAPITULO V**

**SAJUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE**

- Artº 33- Reconocimiento Sanitario .....
- Artº 34- Reconocimientos Especiales .....

Artº 35- Ropa de Trabajo .....  
 Artº 36- Seguro de Accidentes .....  
 Artº 37- Capacidad Disminuida .....  
 Artº 38- Plan de Prevención .....  
 Artº 39- Protección de la Salud .....  
 Artº 40- Delegados de Salud y Seguridad .....  
 Artº 41- Comité de Salud y Seguridad .....  
 Artº 42- Delegado Sindical de Salud y Seguridad .....  
 Artº 43- Evaluaciones Ambientales .....  
 Artº 44- Excepcionalidad de la protección personal ....  
 Artº 45- Trabajadores con Especial Riesgo .....  
 Artº 46- Trabajo a Turnos y Nocturno .....

**CAPITULO VI**

**DERECHOS SINDICALES**

Artº 47- Comité de Empresa .....  
 Artº 48- Garantías del Comité de Empresa .....  
 Artº 49- Garantías Sindicales .....  
 Artº 50- Cuota Sindical .....  
 Artº 51- Secciones Sindicales .....

**CAPITULO VII**

**DISPOSICIONES VARIAS**

Artº 52- Hijos Disminuidos .....  
 Artº 53- Material de Estudio .....  
 Artº 54- Forma de Pago .....  
 Artº 55- Finiquitos .....

**A N E X O I**

SALARIO BASE PARA 1991

**A N E X O II**

COMPLEMENTOS SALARIALES

**A N E X O III**

OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS

**A N E X O IV**

HORAS EXTRAORDINARIAS

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

Artº 1.- **AMBITO FUNCIONAL.**- Se entiende por ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades y labores relacionadas con la instalación, mantenimiento y reparación de todo tipo de instalaciones industriales.

Artº 2.- **AMBITOS TERRITORIAL Y PERSONAL.**- Este Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S.A., en la región de Cantabria, quedando sometidos a las disposiciones del mismo todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional.

Artº 3.- **AMBITO TEMPORAL.**- Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, el 1º de enero de 1991 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Al término de vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artº 4.- **DENUNCIA** Este Convenio Colectivo se considera **AUTOMATICAMENTE** denunciado en tiempo y forma, con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Artº 5.- **VINCULACION A LA TOTALIDAD.**- Las Condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artº 6.- **NORMAS SUPLETORIAS.**- En todo lo no previsto por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Convenio Provincial de Cantabria de la Industria Siderometalúrgica, en la Ley 8/ 1980 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Artº 7.- **COMISION MIXTA PARITARIA.- NATURALEZA Y FUNCIONES.**- La Comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.-Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.-Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- 5.-Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

**COMPOSICION.**- La Comisión paritaria del Convenio entrará

formada en representación de Montajes Metálicos Basauri, S.A., por D. Juan José Eizaguirre y D. Jesús Calvo y dos representantes designados por el Comité de Empresa.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

**CONVOCATORIA.**— La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose éstas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria actuará con los que asistan.

**ACUERDOS.**— Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artº 8.— PRINCIPIO GENERAL.**— La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta Delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la Delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, la empresa vendrá obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de cualquier implantación o revisión de nuevos métodos en la organización del trabajo.

## CAPITULO III

### CONDICIONES ECONOMICAS

**Artº 9.— SALARIO BASE.**— El Salario Base, diario o mensual, para cada categoría profesional será el señalado en el Anexo I.

**Artº 10.— ANTIGÜEDAD.**— Sobre los Salarios Base establecidos por el presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo percibirá por quinquenios el 5% en concepto de Antigüedad. Esta computará desde que es dado de alta en la Empresa a todos los efectos.

5 años .....	5%
10 " .....	10%
15 " .....	15%
20 " .....	20%
25 " .....	25%
30 " .....	30%

**Artº 11.— TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.**— Teniendo en cuenta la índole de los trabajos a realizar, se establece para todos los trabajadores el 20 por ciento del Salario Base por día trabajado.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser el 25 por ciento si concurren dos circunstancias de las señaladas y del 30 por ciento si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación de los supuestos señalados en el párrafo anterior, se resolverá por la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artº 12.— PLUS DE ASISTENCIA.**— El importe del plus de Asistencia será igual para todas las categorías, quedando el mismo fijado en la cantidad de 388 pesetas diarias.

Este plus se percibirá por jornada de asistencia al trabajo.

Las ausencias justificadas con derecho a salario, causarán el mismo derecho a efectos de percibir el plus.

Cualquier ausencia o abandono injustificado del puesto de trabajo, producirá la pérdida del derecho a percibir el citado plus.

Este no computará a efectos de cálculo para primas de producción, destajos y horas extraordinarias.

**Artº 13.— TRABAJO NOCTURNO.**— Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

El trabajador que hubiera de realizar su actividad en el indicado trabajo nocturno, percibirá una retribución específica consistente en el 25 por ciento del Salario Base asignado a su categoría.

**Artº 14.— PLUS DE DISTANCIA.**— Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la Empresa para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia.

Para los trabajadores que tengan derecho a percibirlo se abonará a 18 h./km., estando siempre a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y las condiciones señaladas en dichas normas.

**Artº 15.— SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.**— Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la Empresa, devengarán la dieta o media dieta determinada en el presente Convenio Colectivo.

La cuantía de la dieta para los desplazamientos fuera de la región de Cantabria será de 3.210 ₧.

La cuantía de la dieta a aplicar en la región de Cantabria será de 2.785 ₧, quedando la media dieta fijada en la cantidad de 1.000 ₧, estando incluidos en esta cantidad los gastos de locomoción.

Si por circunstancias de la plaza o por encarecimiento de la vida, la dieta establecida resultara insuficiente, se abonarán las diferencias previa justificación.

Si al desplazarse el trabajador a centro de trabajo fuera de la región de Cantabria, la dieta allí existente fuera superior a la de este Convenio, percibirá la estipulada por la Empresa para aquel centro.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda 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 la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

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 empresa, 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 empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia no se le ocasione 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.

**KILOMETRAJE.**— Se entiende por kilometraje la cantidad que percibe el trabajador por los viajes realizados en vehículo particular cuando tenga que efectuar un desplazamiento a población distinta a aquella en que radique la Empresa. Su cuantía será de 24 ₧/Km.

Se tendrá derecho a la percepción de kilometraje sólo en los viajes de ida y vuelta correspondientes al comienzo y final de una obra o trabajo determinado, por los que se tenga anímico derecho a percibir dieta completa.

**Artº 17.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**— Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por la cuantía de 30 días del Salario Base establecido en este Convenio, más la Antigüedad que en cada caso corresponda y el Plus de Asistencia.

Se harán efectivas los días 25 de Julio y 21 de Diciembre respectivamente.

**Artº 18.—HORAS EXTRAORDINARIAS.**— Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, al propio tiempo que facilitar los objetivos de organización del

trabajo correspondientes a la empresa, es por lo que se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Los trabajadores podrán optar entre percibir el importe de las horas extraordinarias realizadas o, en su defecto, compensarlas con tiempo de descanso, de tal manera que, una hora extraordinaria realizada equivaldría a 2 horas de descanso.

En el supuesto de optar por la compensación en tiempo de descanso, ésta se produciría a la finalización de la obra o bien mediante su acumulación a las vacaciones anuales, a voluntad del trabajador, siendo obligatorio su disfrute en días laborables.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento.

Cuando el trabajador prolongue su jornada laboral en concepto de horas extraordinarias tendrá derecho a:

- Más de dos horas: bocadillo.
- A partir de las diez de la noche: cena
- Prolongándose hasta las seis de la mañana: desayuno

Si dentro de la jornada partida, el horario de mañana se viene prolongado por tiempo mínimo de una hora, se causará derecho a la comida del mediodía.

El valor de los conceptos expresados anteriormente será el siguiente:

- Bocado: 270 pesetas
- Cena: 815 pesetas
- Desayuno: 270 pesetas

- Comida: 815 pesetas

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

La Empresa entregará mensualmente al Comité de Empresa la relación nominal de los trabajadores que hayan decidido compensar las horas extraordinarias, así como la cuantía de las mismas.

**Artº 19.—PLUS DE JEFE DE EQUIPO.**— En Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales 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 una retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por ciento sobre el salario base de su categoría.

**Artº 20.-REVISION SALARIAL.-** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará a 31 de diciembre de 1991, un incremento superior al 7 por ciento respecto de la cifra que resultará de dicho IPC a 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992. Tal incremento será con efectos de 1º de enero de 1991, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarla a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1991.

**CAPITULO IV**

**PRESENCIA EN EL TRABAJO**

**Artº 21.-JORNADA.-** Para el año 1991 la jornada efectiva anual será de 1.776 horas, tanto para el personal de jornada partida como el de jornada continuada.

Como norma de carácter general, la jornada será de 40 horas de presencia en el puesto de trabajo. Dicha jornada semanal se llevará a cabo de modo que se trabajen ocho horas diarias de lunes a viernes.

Excepcionalmente y respetando en todo caso la jornada anual, las jornadas diaria y semanal podrán adecuarse a las jornadas vigentes en las empresas clientes en las que se desarrolla la actividad de MMB, S.A.

**Artº 22.-PROLONGACION DE JORNADA. EFECTOS SOBRE LA SIGUIENTE.-** Cuando se prolongue hasta las doce de la noche la jornada laboral ordinaria en concepto de horas extraordinarias, el trabajador tendrá derecho a que le sea abonada media jornada de la ordinaria del siguiente sin la obligación de cumplimentarla por su parte.

Esta media jornada será considerada como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Cuando la prolongación de la jornada ordinaria sobrepase las doce de la noche, se estará a lo previsto en la siguiente tabla:

LIMITES PROLONGACION JORNADA	COMPENSACION JORNADA SIGUIENTE
Hasta las 1,30 de la mañana	= 5 horas jornada siguiente
Desde las 1,30 a 2,30 "	= 6 " " "
Desde las 2,30 a 3,30 "	= 7 " " "

Desde las 3,30 a 4,30 " = Jornada completa siguiente

Las compensaciones horarias que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la anterior escala, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

El trabajador que lo desee, podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso, de acuerdo con lo siguiente:

- Horas extra. hasta las 12 noche = descanso horario doble.
- Horas extra. desde las 12 noche = por cada hora realizada 2,30 horas de descanso

**Artº 23.-TIEMPO DE BOCADILLO Y VALOR DEL MISMO.-** Todo trabajador que por necesidades de la Empresa tenga que realizar sus funciones en jornada continuada, tendrá derecho a bocadillo.

El precio del bocadillo para 1991 será de 270 pesetas.

El descanso (bocadillo) para el régimen de trabajo en jornada continuada, prolongación superior en dos horas a la finalización de la jornada partida (horas extraordinarias) trabajo nocturno o turnos de trabajo, tendrá una duración de treinta minutos, que serán considerados como de trabajo efectivo.

**Artº 24.-VACACIONES.-** Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborales.

El trabajador podrá reservar de entre los días de vacaciones anuales 4 de ellos (días de convenio) para disfrutar en las fechas que precise, bien por días completos o medios días, preavisando con la antelación suficiente en el caso de que sea posible.

Todo trabajador que solicite, con indicación de fecha y con al menos dos meses de antelación, el disfrute de sus vacaciones anuales completas y las mismas le sean denegadas por coincidir con una especial actividad productiva, automáticamente tendrá derecho a una indemnización de 26.750 Pesetas, la cual percibirá en concepto de quebranto de su descanso anual.

Dicha posibilidad se entiende sin detrimento de la obligatoriedad del disfrute de las vacaciones anuales para todos los trabajadores. No causarán derecho a la indemnización señalada anteriormente, aquellos trabajadores que habiéndoles sido denegada la fecha por ellos propuesta para el disfrute de sus vacaciones anuales, hubieran decidido recurrir al criterio del órgano jurisdiccional competente.

Los meses de vacaciones serán preferentemente los de junio, julio, agosto y septiembre.

Aquellos trabajadores que estén realizando estudios de cualquier tipo tendrán derecho, siempre que a tal efecto preavisen a la Empresa, a disfrutar las vacaciones en la forma que convenga a sus fines docentes.

En el supuesto de estar desplazado, el trabajador que solicite de forma ininterrumpida los días de convenio a que tenga derecho, no percibirá por ellos dieta. Si solicitara un sólo día, percibirá la dieta correspondiente.

**Artº 25.-PERMISOS Y LICENCIAS.-** El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, consanguíneos o políticos.
2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hermanos, hijos y cónyuge, consanguíneos o políticos, ampliado a dos días más si el trabajador se encuentra desplazado.
3. Tres días laborables por nacimiento de hijo.
4. Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos.
5. Un día natural por fallecimiento de tíos, consanguíneos o políticos.
6. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
7. Un día por traslado del domicilio habitual.
8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica en especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta por el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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.

10. Carnet de identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

**Artº 26.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.-** Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que a continuación 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 3% de la plantilla.

**Artº 27.- 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 en 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.

**Artº 28.- EXCEDENCIAS.-** El trabajador con antigüedad superior a los dos años, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de uno a cinco años. Una vez solicitado el reingreso al trabajo, éste deberá incorporarse en la misma categoría profesional al día siguiente.

Además podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges en el supuesto que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto y en las mismas condiciones que determina el párrafo anterior.

**Artº 29.- INGRESOS.-** Todo productor para ingresar en la Empresa deberá pasar el previo reconocimiento médico, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.
- b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
- c) Determinar su aptitud para la tarea específica que deberá realizar.
- d) Precisar si el reconocimiento presenta predisposición o enfermedad que pueda producirse o agravarse en la tarea que va a ser destinado.
- e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria si el aspirante es admitido.

El Médico informará del resultado del reconocimiento al Jefe de Personal, quien decidirá la admisión o no del mismo.

**Artº 30.- PRUEBAS PROFESIONALES.-** Con el resultado del reconocimiento médico, el aspirante recibirá las instrucciones precisas para pasar las pruebas correspondientes a su categoría profesional, en consonancia con las características del puesto a cubrir.

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

Peones y especialistas .....	15 días
Oficiales de 1º, 2º y 3º .....	1 mes
Administrativos .....	1 mes
Técnicos no titulados .....	2 meses
Técnicos titulados .....	6 meses

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta expresamente por escrito en el contrato.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la Empresa como fijo en la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, a excepción de los contratos para obras o servicios determinados, así como a tiempo parcial u otras contrataciones que la Ley contemple sin tener la consideración de fijos.

**Artº 31.- BAJAS.-** 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 ..... 15 días
- b) Subalternos ..... 15 días
- c) Administrativos ..... 1 mes
- d) Jefes o titulados administrativos ..... 2 meses
- e) Técnicos no titulados ..... 2 meses
- f) Técnicos titulados ..... 2 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 debida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho 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 noce este derecho, si el trabajador incumplió la falta de avisar con antelación debida.

Artº 32.- REVISION DE CATEGORIA.- La designación de candidatos con opción a mejora de categoría y grados, se realizará entre la empresa y el Comité, quiénes, de mutuo acuerdo, elevarán a definitivas las proposiciones de ascenso. Quedará invalidado, automáticamente, cualquier ascenso que pueda producirse sin la observancia de los mecanismos descritos con anterioridad.

CAPITULO V

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artº 33.- RECONOCIMIENTO SANITARIO.- Independientemente del reconocimiento que deben sufrir los productores al ingresar en la empresa, una vez al año, por lo menos, se realizará un examen de sus condiciones fisiológicas que comprenderá un estudio médico detenido, incluyendo control de vista y oído e investigaciones de componentes normales y de sedimentos en la orina, recuento de hematies y de leucocitos, fórmula leucocitaria y velocidad eritrosedimentación.

El control médico sobre la función auditiva se realizará, en cuanto a su registro, de acuerdo con lo exigido por el Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre PROTECCION DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA EXPOSICION AL RUIDO DURANTE EL TRABAJO.

Artº 34.- RECONOCIMIENTOS ESPECIALES.- Los productores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, serán reconocidos cada seis meses de acuerdo con las normas que así estén establecidas. El Servicio Médico de la Empresa, realizará el reconocimiento a todo el productor que lo solicite.

Artº 35.- ROPA DE TRABAJO Y PRENDAS DE SEGURIDAD.- Todos los trabajadores tendrán derecho a dos buzos al año, salvo en puestos de trabajo especiales, que se entregarán los requeridos para la tarea desempeñada. La entrega de los buzos se hará en el mes de marzo.

Todos los trabajadores dispondrán, en todo momento, de las prendas de seguridad a continuación señaladas, para la realización de su actividad profesional.

<u>P R E N D A S</u>	<u>U T I L I Z A C I O N</u>
* Casco	Siempre que las características del trabajo lo exijan.
* Polainas	" " "
* Cinturón de seguridad homologado. Tipo paracaidista	Trabajos de altura con riesgo de caída al vacío.
* Mandil	Siempre que las características del trabajo lo requieran.
* Traje y botas de agua	" " "
* Gafas blancas homologadas	" " "
* Guantes pluma o cuero	En todo momento
* Botas de cuero 975/423H homologadas	" "
* Manguitos	Siempre que las características del trabajo lo requieran.
* Gafas climax de color	Trabajos de soplete
* Pantalla. Cristales MT-18	Trabajos de soldadura
* Protectores auditivos. Norma técnica reglamentaria MT-2	Nivel diario equivalente superior a 80 dBA

Artº 36.- SEGURO DE ACCIDENTES.- Todo el personal afectado por este ~~Convenio~~ Colectivo estará cubierto por un seguro de accidentes.

Las indemnizaciones aseguradas y los riesgos cubiertos serán:

- Muerte dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente ..... 5.000.000 ₧
- Invalidez permanente, comprobada y fijada dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente ..... 5.000.000 ₧

Las garantías de la póliza cubren los accidentes corporales ocurridos tanto durante la actividad laboral, como la vida privada del personal afectado. Se exceptúan únicamente los accidentes ocasionados por utilización de motocicletas.

Artº 37.- CAPACIDAD DISMINUIDA.- Quedan comprendidos dentro de la denominación de "capacidad disminuida" todos aquellos puestos que, por exigir menos esfuerzo físico o por reunir mejores condiciones de trabajo, pueden ser cubiertos por trabajadores disminuidos físicamente.

Los puestos de capacidad disminuida son:

- Vestuario, servicios, limpieza, vigilantes, trabajos auxiliares de oficina, maquinista de grúa, compresor, servicios auxiliares y reproducción de planos y almacén.

Los trabajadores disminuidos físicamente como consecuencia de enfermedad o accidente, cualesquiera que fuera su contingencia, que les impida desempeñar sus trabajos habituales, solicitarán del Servicio Médico de Empresas un volante en el que se indicará que tipo de trabajos son los más compatibles con su estado físico.

Todos los departamentos y servicios de la Empresa, siempre que necesiten cubrir algún puesto de trabajo de los considerados de capacidad disminuida aparecidos en el párrafo

anterior, lo comunicará al Director.

Los informes emitidos por el Servicio Médico pasarán a la Dirección, la que de acuerdo con el Comité de Empresa, propondrá la persona designada para cubrir dicho puesto.

Los trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y estén ocupando puestos que se consideren incómodos, podrán pasar a realizar trabajos que se adapten a sus posibilidades físicas, inmediatamente de producirse una vacante a tal efecto.

**Artº 38.- PLAN DE PREVENCIÓN.-** Montajes Metálicos Basauri se dotará de un Plan de Prevención con vigencia por tres años. Los representantes legales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales con implantación en la Empresa, participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

**Artº 39.- PROTECCION DE LA SALUD.-** Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos para la protección de su salud.

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ella será informado, personalmente y de forma completa el trabajador.
- A una formación, preventiva específica que amplie su derecho a conocer, adaptado a los avances técnicos y repetido periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

**Artº 40 - DELEGADOS DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.-** Los representantes de los trabajadores con competencias en protección de la salud y seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

- A ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales y de vigilancia

de la salud (anónimamente) del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser por escrito.

- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los trabajadores.
- A conocer y controlar colegiadamente las actividades de los servicios de prevención, ya sean Servicios Médicos de Empresa, Técnicos de Seguridad, etc., con que cuente la empresa.
- A ser consultados obligatoriamente por el empresario, de forma previa a la decisión y en tiempo suficiente para poder emitir una opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y en general sobre todas aquellas medidas que pueden afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, el empresario estará obligado a motivar por escrito sus razones en caso de no asumir la opinión expresada.

- A proponer a la dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.
- A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.
- A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

Para el ejercicio de estos derechos y competencias los representantes del personal en el ámbito de los órganos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, designarán entre los trabajadores a los delegados de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

El número de delegados a designar por los representantes de los trabajadores serán de tres.

Estos delegados tendrán como función específica la promoción y protección de la salud y seguridad.

Para el desempeño de sus funciones contarán con los mismos medios y garantías, excepto las horarias, que los miembros del Comité de Empresa.

Estos derechos podrán ser ejercidos por todos y cada uno de los representantes, con independencia de aquellos que deban ejercerse de forma colegiada en el Comité de Salud y Seguridad.

**Artº 41.- COMITE DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.-** Se constituirá un Comité de Salud, seguridad y condiciones de trabajo que estará formado por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada. Este será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o



programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

Artº 42.- DELEGADO SINDICAL DE SALUD Y SEGURIDAD.- Los sindicatos con implantación en la empresa estarán facultados para ejercer funciones de promoción de la salud y seguridad, a través de la figura del delegado territorial, elegido por ellos. Tendrá garantía de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas.

Artº 43.- EVALUACIONES AMBIENTALES.- Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a 6 meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al trabajador/es afectados y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Hasta en tanto no existan valores europeos y/o nacionales los valores límites a partir de los cuales se habrán de aplicar medidas correctoras, serán los utilizados por el INSHT y los gabinetes provinciales de seguridad e higiene.

Artº 44.- EXCEPCIONALIDAD DE LA PROTECCION PERSONAL.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal y contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

La protección personal será adaptada a cada trabajador y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección de los equipos de protección individual participarán los delegados de prevención y/o el comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Artº 45.- TRABAJADORES CON ESPECIAL RIESGO.- Aquellos trabajadores y/o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Artº 46.- TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNOS.- Todo puesto de trabajo a turno o nocturno deberá ser estudiado a fin de mejorar las condiciones ergonómicas de éste en especial en lo que se refiere a ritmos de trabajo, pausas y duración de la jornada.

## CAPITULO VI

### DERECHOS SINDICALES

Artº 47.- COMITE DE EMPRESA.- Al Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se le reconocen las siguientes funciones:

#### A) Eser informados por la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios, situación de la producción y las ventas

de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Tanto de los presupuestos, como de las desviaciones que se produzcan en el control trimestral y anual.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales y, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la Empresa.

La función de la materia que se trate:

- a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "STATUS" jurídico de la Empresa, cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contrato de Trabajo que habitualmente utilice.

- d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y en especial en supuestos despidos.

- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

#### B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad social y Laboral, así como el respeto de los pactos, condicionados o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

- C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

- D) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

- E) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o

paccionada, sino también por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

#### Artº 48.—GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa. En el supuesto de despidos de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas vigentes al efecto, salvaguardando lo estipulado en el artículo 54.2D del Estatuto de los Trabajadores.

d) Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se establecerán sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo que determina el presente Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

#### 49.—GARANTIAS SINDICALES

a) Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo 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.

b) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal

de la Empresa, no podrá 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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información siempre que dispongan 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 la práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

c) Existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones.

d) Las partes firmantes reconocen a los Sindicatos el derecho a la información, con carácter previo y a lo largo de todo el proceso, de introducción de nuevas tecnologías en la empresa, especialmente en lo que afecte al empleo, a las condiciones de trabajo, a la salud laboral, a los planes de formación y al establecimiento de comisiones de control.

Artº 50.—CUOTA SINDICAL.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del Delegado Sindical. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Artº 51.—SECCIONES SINDICALES.— Cuando los Sindicatos o Centrales con presencia en la Empresa posean un nivel de afiliación superior al 25 por ciento de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado Sindical. El citado Delegado Sindical dispondrá para el ejercicio de sus funciones de las mismas garantías y crédito horario que los miembros del Comité de Empresa.

El Sindicato o Central 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.

## CAPITULO VII

### DISPOSICIONES VARIAS

Artº 52.—AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS FISICOS, SÍQUICOS O SENSORIALES.— Esta empresa concederá la cantidad de 5.350 h mensuales para los hijos disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, de los productores de la misma en la Región de Cantabria, que tengan derecho a la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social. El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida, estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuren en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que deba hacer la Empresa.

Artº 53.—MATERIAL DE ESTUDIO.— La Empresa colaborará con aquellos productores que estén realizando estudios profesionales, abonándoles el importe de los libros necesarios para realizar el curso, previa justificación de éstos, así como la matrícula, siempre que el productor apruebe el curso dentro del año y la Empresa esté en condiciones de hacer frente económicamente.

Artº 54.- **FORMA DE PAGO.**- Los días de pago quedan fijados de la siguiente manera:

Anticipos: el día 25 de cada mes.  
Liquidación: el día 10 de cada mes.

El recibo oficial de salarios será entregado, como máximo, el día 9 de cada mes.

Artº 55.- **FINIQUITOS.**- Todos los recibos de finiquito deberán especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adecuados al trabajo, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

Igualmente todos los recibos de finiquito deberán contener la firma de un representante sindical. Este representante será preferentemente un miembro de la sección sindical del sindicato a que esté afiliado el trabajador. Si no fuera posible lo anterior, firmará un representante de la sección sindical de un sindicato más representativo, y en su defecto cualquier miembro del Comité de Empresa.

La falta de la firma del representante sindical privará al documento de su carácter de finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades correspondientes.

**A N E X O I**

**SALARIO BASE PARA 1.991**

**PERSONAL OBRERO**

Peón ..... 2.412 ₧/día  
Especialista ..... 2.463 ₧/día

**PROFESIONALES DE OFICIO**

Oficial 3º ..... 2.537 ₧/día  
Oficial 2º ..... 2.598 ₧/día  
Oficial 1º ..... 2.721 ₧/día

**PERSONAL SUBALTERNO**

Chofer turismo ..... 2.721 ₧/día  
Operador grúa ..... 2.598 ₧/día

**TECNICOS DE TALLER**

Maestro de Taller ..... 134.934 ₧/mes  
Maestro de 2º ..... 125.296 ₧/mes  
Encargado ..... 115.658 ₧/mes  
Capataz ..... 101.202 ₧/mes

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Jefe de 1º ..... 154.214 ₧/mes  
Jefe de 2º ..... 130.818 ₧/mes  
Oficial 1º ..... 110.838 ₧/mes  
Oficial 2º ..... 96.403 ₧/mes  
Auxiliar ..... 81.925 ₧/mes

**PERSONAL TECNICO DE OFICINA**

Delineante de 1º ..... 110.839 ₧/mes  
Calculador ..... 81.925 ₧/mes

**PERSONAL TECNICO TITULADO**

Perito ..... 160.500 ₧/mes

**A N E X O II**

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

**ASISTENCIAS**

Para todas las categorías será de 388 ₧

**PELIGROSIDAD**

Peón ..... 482  
Especialista ..... 493  
Oficial 3º ..... 507  
Oficial 2º ..... 520  
Oficial 1º ..... 544

**PELIGROSIDAD**

Chofer turismo ..... 544  
Operador grúa ..... 520  
Capataz ..... 16.867  
Encargado ..... 19.276  
Maestro de 2º ..... 20.883  
Maestro de Taller ..... 22.489

**JEFE DE EQUIPO**

Plus Jefe de Equipo Oficial 1º 544 ₧.

**ANTIGÜEDAD**

CATEGORIA PROFESIONAL	ANTIGÜEDAD					
	5%	10%	15%	20%	25%	30%
PEON .....	121	241	362	482	603	724
ESPECIALISTA.....	123	246	369	493	616	739
OFICIAL 3º .....	127	254	381	507	634	761
OFICIAL 2º .....	130	260	390	520	650	779
OFICIAL 1º .....	136	272	408	544	680	816
CHOFER TURISMO .....	136	272	408	544	680	816
OPERADOR GRUA .....	130	260	390	520	650	779
Mº TALLER .....	6.747	13.493	20.240	26.987	33.734	40.480
MECANICO DE 2º.....	6.265	12.530	18.794	25.059	31.324	37.589
ENCARGADO.....	5.783	11.566	17.349	23.132	28.915	34.697
CAPATAZ.....	5.060	10.120	15.180	20.240	25.300	30.361
DELINEANTE DE 1º .....	5.542	11.084	16.626	22.168	27.710	33.251
CALCADOR .....	4.096	8.193	12.289	16.385	20.481	24.578
JEFE ADMVO. 1º .....	7.711	15.421	23.132	30.843	38.554	46.264
JEFE ADMVO. 2º .....	6.541	13.082	19.623	26.164	32.205	39.245
OFICIAL 1º Admón.....	5.542	11.084	16.626	22.168	27.710	33.251
OFICIAL 2º Admón.....	4.820	9.640	14.460	19.281	24.101	28.921
AUXILIAR .....	4.096	8.193	12.289	16.385	20.481	24.578

**A N E X O III**

**OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS**

DIETA EN CANTABRIA .....	2.785 ₧
DIETA FUERA DE CANTABRIA .....	3.210 ₧
MEDIA DIETA .....	1.000 ₧
BOCADILLO .....	270 ₧
DESAYUNO .....	270 ₧
COMIDA .....	815 ₧
CENA .....	815 ₧
PLUS DE DISTANCIA .....	18 ₧/Km.
KILOMETRAJE .....	24 ₧/Km.
QUEBRANTO VACACIONES .....	26.750 ₧
AYUDA A HIJOS DISMINUIDOS .....	5.350 ₧

**A N E X O IV**

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

GRUPO-CATEGORIA	PERSONAL FIJO	PERSONAL EVENTUAL
<b>PERSONAL OBRERO</b>		
Oficial 1º	1.560	1.325
Oficial 2º	1.425	1.250
Oficial 3º	1.425	1.250
Especialista	1.360	1.200
Peón	1.360	1.200

**PERSONAL TECNICO DE TALLER**

Mº Taller 2º	2.375	2.025
Encargado	2.175	1.870
Capataz	1.920	1.640

91/22822

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

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

#### 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.  
El presente convenio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes.  
Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá extenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.  
El número 7 de la Orden de 18 de Mayo de 1973 referente a salidas, viajes y dietas, queda regulado por los artículos 17 y 18 del presente Convenio colectivo y sólo podrán modificarse las retribuciones aquí pactadas por otras nuevas que superen las aquí acordadas, en caso contrario, subsistirán las fijadas en el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

##### 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 1991 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1991.

##### 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 "ADPERSONAM".

#### 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.º2 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 1991 un incremento superior al 6,7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990 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 1991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas a utilizar los aumentos pactados en dicho año de 1991.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

##### 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, S.A. 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 plus 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 periodos 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 periodo 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 periodo 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

##### 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 periodos 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 otorgan.

##### Artículo 13.º-GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 10 años y de 15 días para los que tuvieran 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 vengán 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 periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de empresa.

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 periodo 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 tuvieran 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 percibe 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 tareas, 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:

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 15º día de baja, ambos inclusive, el 60% de la base reguladora. A partir del 16º 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 periodo 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 aquel.

#### 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 4.6.58 (BOE 14.6.58).

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

## Artículo 18.º- VIAJES Y DISTANCIAS

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

- \* Dieta completa los 3 primeros días: 3.499 pts.
- \* Cuando el desplazamiento sea superior a 3 días, la dieta a partir del cuarto día será de: 3.137 pts.
- \* La media dieta será de 941 pts.

Cuando el trabajador al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 22 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 abonará 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 1991 será de 1785 horas anuales de trabajo efectivo. Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutará de 15 minutos diario 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 disfrutará 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.

## Artículo 21.º-LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse 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 días.
- C) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- D) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- E) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- 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 periodo determinado se estará a lo que ésta dispone 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 500Kms.: 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 ho-

orario de trabajo con el de consulta, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar 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.º-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 una 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 en 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 tuvieren 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.

## ARTICULO 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 a 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.

## ARTICULO 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 todos 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.

## ARTICULO 28.º- REGLACION DEL APRENDIZAJE

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

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

## ARTICULO 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

## ARTICULO 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 las 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.

## ARTICULO 32.ºSECCIONES 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.

## ARTICULO 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.

## ARTICULO 34.º-COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS 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 al 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.

Se 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 aquéllas 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) 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.

## ARTICULO 35.º- ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

Las horas retribuidas de los miembros del comité o Delegados de Personal podrán 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.

## ARTICULO 36.º- 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 reductores 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 ecoje 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.

## ARTICULO 37.º- 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 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.

## ARTICULO 39.º- 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.

#### ARTICULO 40.º - HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

Los malos tratos de palabra u obra, la 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.

#### ARTICULO 41.º - DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

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.

#### ARTICULO 42.º - 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 sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

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

#### ARTICULO 43.º - RECIBO DE SALARIOS

La empresa utilizará 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.

#### ARTICULO 44.º - RECIBO DE FINIQUITO

Todo trabajador al cesar en la empresa 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, al del Sindicato al que esté afiliado.

#### ARTICULO 45.º - 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 ímpe 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.

#### ARTICULO 46.º - DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Los trabajadores que, con autorización de la Dirección de la Empresa, empleen en su trabajo profesional herramientas de 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.

#### ARTICULO 47.º - 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, pérdidas o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de 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 considera 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.

##### Septima. 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.

#### 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 merma 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, cumplimentar 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 especial 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.

##### Artículo 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.

##### Artículo 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 recibirá 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 al 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, sobrestándose que se trate 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, interviene 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 ple-

na 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 mejor 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 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 está 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.

Artículo 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 desarrolla, 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 encuentran 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 realicen con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

#### Artículo 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 pudiere estar capacitado para realizar.

Aquellas empresas que vengan 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 periodo 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 periodo de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el periodo 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.

#### Artículo 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 taquígrafos, 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.

#### Artículo 15.º

El personal titulado oficialmente o aquel que por la índole de su trabajo requiere conocimientos especiales o suponga 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 hubiera.

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.

#### Artículo 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 requirieran 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 Fom. Prof. más próxima.  
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, impuesta en los conocimientos 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 de 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:

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 está adscrito.
6. Fecha de nombramiento o promoción de 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 habrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través del Comité o Delegado 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.

#### Artículo 19.- 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 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.

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

#### Artículo 20.- 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 petición del trabajador afectado.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por sanción reglamentaria.
- Por necesidades del servicio.
- Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- 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, saturación 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 sirvan 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 contemplará 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 conocimientos en el seno de los Comités de Empresa o Delegados de Personal sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

#### Artículo 21.-

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 estuviese 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.- 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 la que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del ser-

vicio, 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 pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

#### Artículo 23.- Cesas.

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:

- Obreros: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- 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 antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos 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.

### CAPÍTULO II APRENDIZAJE Y FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 24. 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, un contrato especial, que se registrará, 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 retribuido.

#### Artículo 25.-

No se considerará rescindido de 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 poseyese título o diploma expedido por Escuela Profesional o el aprendiz tuviera dieciséis años cumplidos será de dos años; en ambos supuestos el aprendiz 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 aprendiz como tal en la empresa de seis años, transcurridos los cuales sin resultar aprobado pasará a ser considerado como especialista.

#### Artículo 26.-

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 aquéllas, 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 Aprendices 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.

#### Artículo 27.-

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:

- 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.
- 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 disfrutarán de una dieta diaria de 400 pesetas a cargo de la empresa o empresas correspondientes.

## Artículo 28.-

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 contratar 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 correspondiera 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.-

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 la misma 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.

## Artículo 30.- 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.

## CAPÍTULO III

## JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

## Artículo 31.-

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.-

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.-

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 Régimen 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 quedándole disfrute de 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.

## Artículo 34.- 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 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.

## Artículo 35.- 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 periodo 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 periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

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 periodo nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos 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 continuada debe cambiar los turnos regularmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el Informe del Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

## CAPÍTULO IV

## CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

## Artículo 36.- Salario.

Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención o conceptos semejantes, que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contrapartida directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.

## Artículo 42.- Incentivos.

A iniciativa de la empresa, 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, siempre que así convenga en orden a la economía nacional.

## Artículo 43.-

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 trabajadores, 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 al técnico que haya de determinar la tarifa con la que ha de liquidarse el trabajo ejecutado.

## Artículo 37.- 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 periodo de tiempo.

## Artículo 38.- Salario-hora individual.

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el periodo 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.- 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.- 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 trabajador 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 periodos de pago que tuvieran establecidos. En el caso de dilatarse el periodo 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.

**Artículo 41.- Salario base.**

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

**Artículo 44 -**

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 destajos, 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.- 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 excepcionales penosos, tóxicos o peligrosos, les correspondan.

**Artículo 46.- 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.- Vacaciones.**

Los trabajadores tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se hará en dos períodos; sumando entre los dos 21 días laborales.

12 . 21 días naturales entre los meses de mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, si las necesidades del trabajo no lo impiden.

20 . 9 días naturales en el resto del año.

**Artículo 48.**

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acopiados en los días que hubiesen de trabajar en materias 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.- Fiestas y vacaciones.**

Las festividades del Calendario Laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de abonables 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.

**Artículo 50.- 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, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver 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 las normas sobre ascensos o en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

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 los hayan motivado.

**Artículo 51.- Salidas, viajes y dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las en que radique la empresa o taller, disfrutará sobre su salario las compensaciones que se determina 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 eventualmente 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, entendido 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.- Plus de distancia y transporte.**

Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

**CAPITULO V****SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Artículo 53.- Normas generales.**

La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres y 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.

**Artículo 54.- 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 estas prendas de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior.

**Artículo 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 marzo) regulan esta materia.

**Artículo 56.- 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.

**CAPITULO VI****PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES****Artículo 57.- 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 premio, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, aten-



PERSONAL SUBALTERNO

Listero	78.405 pts/mes	422	1.288.136
Almacenero	77.819 "	422	1.278.857
Chófer de motocicleta	77.126 "	417	1.267.140
" " turismo	79.800 "	429	1.309.952
" " camión	80.787 "	437	1.327.518
Pesador y basculero	76.563 "	416	1.258.188
Guarda Jurado	75.845 "	409	1.246.146
Vigilante	75.554 "	409	1.241.910
Cabo de guardas	79.304 "	429	1.302.784
Ordenanza	75.260 "	406	1.236.059
Portero	75.260 "	406	1.236.059
Botones de 16 años	46.929 "	-	680.507
" " 17 "	49.492 "	-	717.645
Conserje	78.630 "	423	1.291.394
Enfermero	75.554 "	409	1.241.910
Telefonista	75.845 "	409	1.246.146

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

PERSONAL ADMINIST.

Jefe de 1.ª	109.726 pts/mes	591	1.802.091
Jefe de 2.ª	101.232 "	546	1.663.290
Oficial de 1.ª	92.741 "	498	1.586.410
Oficial de 2.ª	84.743 "	455	1.392.131
Aux.Administrativo	77.911 "	422	1.280.161
Viajante	92.741 "	498	1.522.661
Aspirante 16 años	46.929 "	-	680.507
Aspirante 17 años	53.874 "	-	781.167

PERSONAL TECNICO

Ingenieros, Arquitectos y licenciados	141.607 pts/mes	764	2.326.134
Perito e Ing. Técnico	132.146 "	713	2.169.033
Ayudante de Ing. y Arqut.	128.071 "	663	2.019.036
Maestros Industriales	98.177 "	531	1.612.818
Capitanes y primeros mag. de gánguiles y barcos prueba	108.696 "	588	1.788.252
Los mismos en embarca. de 400 Tm. de registro y 7000 H.P. de fuerza	122.956 "	663	2.019.036
Pilotos y 2.ª maquinistas	91.840 "	497	1.508.819
Graduados Sociales	108.825 "	588	1.788.252
Maestros Ens. Primaria	89.774 "	488	1.475.616
" " Elemental	83.260 "	450	1.367.108
Practicantes	85.821 "	466	1.410.195
Médicos	121.538 "	661	2.003.893
Jefe de Taller	108.825 "	588	1.788.252
Maestro de Taller	94.224 "	508	1.547.394
Maestro de 2.ª	91.392 "	509	1.522.526

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

Delineante proyectista	103.659 pts/mes	562	1.702.815
Delineante 1.ª	92.741 "	498	1.518.983
Delineante 2.ª	84.743 "	455	1.392.131
Practico de Topografía	92.741 "	498	1.518.983
Topografo	92.741 "	498	1.518.983
Reproductor topográfico	77.934 "	422	1.280.489
Calcedor	77.934 "	422	1.280.489
Archivero-Bibliotecario	84.743 "	455	1.392.131
Auxiliar	77.934 "	422	1.280.489
Reproductor de planos	75.260 "	406	1.236.059
Jefe de Laboratorio	113.454 "	518	1.865.063
Jefe de Sección	100.221 "	543	1.647.313
Analista de 1.ª	88.779 "	488	1.480.177
" " 2.ª	80.318 "	433	1.319.871
Auxiliar	77.934 "	422	1.280.486
Jefe de Diques	108.826 "	588	1.788.252
Jefe Muelles y Encarg. gral.	94.224 "	509	1.547.394
Buzos y hombres rana	103.118 "	558	1.694.190
Jefe de Sección de 1.ª	103.659 "	562	1.702.815
Jefe de Sección de 2.ª	101.860 "	550	1.673.517
Técnico Organización de 1.ª	92.741 "	498	1.522.660
" " " 2.ª	84.743 "	455	1.392.131
Auxiliar	81.056 "	437	1.331.428
Contramaestre	94.224 "	508	1.547.394
Encargado	83.439 "	451	1.370.812
Capataz de especialista	80.385 "	433	1.276.079
" " peones	76.687 "	422	1.269.903

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 gruas automóviles
- f) Conductor de máquinas automóviles
- 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

q) 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) Técnicos 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) Calcedor
- 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 HUELLES

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 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 Sida rometalúrgica, según la Disposición Segunda Transitoria de la Ley 8/1980.

INDICE SISTEMATICO

CAPITULO I.-AMBITO DE APLICACION

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

CAPITULO II.-RETRIBUCIONES

- Artículo 7.-Salarios y sueldos -Pag.3
- Artículo 8.-Revisión -Pag.3
- Artículo 9.-Plus de convenio -Pag.3
- Artículo 10.-Antigüedad -Pag.3
- Artículo 11.-Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos -Pag.4
- Artículo 12.-Gratificaciones extraordinarias -Pag.4
- Artículo 13.-Gratificación especial de vacaciones -Pag.4
- Artículo 14.-Horas extraordinarias -Pag.4 y 5
- Artículo 15.-Complemento en ILT -Pag.5
- Artículo 16.-Forma de pago -Pag.5

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 y 8
- Artículo 22.-Permisos sin retribucion -Pag.8
- Artículo 23.-Excedencias -Pag.9
- Artículo 24.-Ausencia por cumplimiento del servicio militar o social sustitutorio -Pag.9

CAPITULO V.-CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

- Artículo 25.-Contratación laboral -Pag.10
- Artículo 26.-Nuevas contrataciones -Pag.10
- Artículo 27.-Formación Profesional -Pag.10
- Artículo 28.-Regulación del aprendizaje -Pag.10
- Artículo 29.-Ascenso del aprendiz a la categoría de Oficial 3ª -Pag.10
- Artículo 30.-Inexistencia a vacante -Pag.11

CAPITULO VI.-GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS

- Artículo 31.-Principios básicos de las relaciones con los sindicatos -Pag.11
- Artículo 32.-Secciones sindicales -Pag.11
- Artículo 33.-Asamblea de trabajadores -Pag.11
- Artículo 34.-Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa -Pag.12, 13 y 14
- Artículo 35.-Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales -Pag.14
- Artículo 36.-Jubilación -Pag.14
- Artículo 37.-Jubilación especial a los 64 años -Pag.15
- Artículo 38.-Indemnización por jubilación del empresario -Pag.15
- Artículo 39.-Trabajo en pantallas -Pag.15
- Artículo 40.-Hostigamientos sexual en el ámbito laboral -Pag.15
- Artículo 41.-Disminuidos físicos y psíquicos -Pag.15
- Artículo 42.-Prendas de trabajo y protección -Pag.16
- Artículo 43.-Recibo de salario -Pag.16
- Artículo 44.-Recibo de finiquito -Pag.16
- Artículo 45.-Quebranto de moneda -Pag.16
- Artículo 46.-Desgaste de herramientas -Pag.16
- Artículo 47.-Normas supletorias -Pag.16

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera.- Fomento del empleo -Pag. 17
- Segunda.- Pluriempleo -Pag. 17
- Tercera.- Regulación de las horas extraordinarias -Pag.17
- Cuarta.- Expediente de regulación de empleo -Pag. 17
- Quinta.- Productividad -Pag. 17
- Sexta.- Pago de atrasos -Pag. 17
- Septima.- Fin de convenio -Pag. 18
- Octava.- Resto de articulado -Pag. 18

ANEXO NUMERO 1

- Capítulo I.-Organización del trabajo -Pag. 19,20,21,22,23,24,25,26y27
- Capítulo II.-Aprendizaje y Formación Profesional -Pag. 27,28y29
- Capítulo III.-Jornada, descansos, licencias y excedencias -Pag.30y31
- Capítulo IV.-Conceptos retributivos -Pag. 31,32,33,34,35y36
- Capítulo V.-Seguridad e Higiene en el trabajo -Pag.37
- Capítulo VI.-Premios, faltas y sanciones -Pag. 38,39,40 y 41
- Capítulo VII.-Disposiciones transitorias -Pag. 41

ANEXO NUMERO 2

Tablas retributivas año 1991 -Pag. 42,43 y 44

ANEXO NUMERO 3

Clasificación profesional -Pag. 45,46 y 47

INDICE SISTEMATICO -Pag. 48 y 49.

ANEXO: HOJAS A y B. Calendario Vacaciones 1991.

ANEXO AL CONVENIO EMPRESA 1.991.

CALENDARIO DE VACACIONES 1.991

SECCION	TRABAJADOR	PERIODO A DISFRUTAR
SOLDADORES .-	Pedro Vega Unamuno	del 27-5-91 al 15-6-91
	Marcelino Polo Calvo	del 17-6-91 al 07-7-91
	Celestino Arribas Alvarez	del 09-7-91 al 27-7-91

José A. de la Huerta Pérez	del 29-7-91 al 17-8-91
José L. Ibañez Pandal	del 29-7-91 al 17-8-91
Santiago Barquin Barquin	del 19-8-91 al 07-9-91
Angel Herrera Palazuelos	del 19-8-91 al 07-9-91
Victoriano Alonso Agudo	del 09-9-91 al 28-9-91
Santiago Macho Rojo	del 09-9-91 al 28-9-91

CORTE Y PREPARACION.-	Alberto Buenaposada Fraile	del 22-7-91 al 10-8-91
	Antonio N. Casares Gutierrez	del 12-8-91 al 31-8-91
	Emilio Gordoncillo Caballero	del 02-9-91 al 21-9-91

ESTRIBOS .-	Pedro Nuñez Barriouevo	del 01-7-91 al 20-7-91
	Leonardo Cerecedo Madrazo	del 22-7-91 al 10-8-91
	José Mª Falla Aja	del 12-8-91 al 31-8-91

BANCOS VIGUETAS SBB.-	Bruno Gómez Acebo	del 27-5-91 al 15-6-91
	José A. Díaz Ortíz	del 27-5-91 al 15-6-91
	Fernando Lavín Hazas	del 17-6-91 al 07-7-91
	Guillermo Sánchez Paz	del 17-6-91 al 07-7-91
	Manuel Martínez García	del 08-7-91 al 27-7-91
	José Manuel Ruiz Pereda	del 08-7-91 al 27-7-91

SECCION	TRABAJADOR	PERIODO A DISFRUTAR
PANELES .-	Francisco Herreros Fernández	del 06-5-91 al 25-5-91
	Manuel Barquin Barquin	del 27-5-91 al 15-6-91
	Pedro Gutierrez Diego	del 08-7-91 al 27-7-91
	Ricardo Sainz Carral	del 29-7-91 al 17-8-91

RRETELLAS .-	Antonio Merino Mediavilla	del 05-8-91 al 24-8-91
	Pedro Mesa Gómez	del 26-8-91 al 14-9-91

BOVEDILLAS .-	Juan Mata Gonzalez Ramiro	del 01-7-91 al 21-7-91
---------------	---------------------------	------------------------

ITA .- El resto de las vacaciones pendientes de disfrutar, se fijarán durante el año de acuerdo con la empresa.

91/31108

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

#### TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

##### Sala de lo Contencioso-Administrativo

#### EDICTO

Se hace saber, para conocimiento de las personas a cuyo favor pudieran derivarse derechos de los actos administrativos impugnados y de quienes tuvieran intereses directos en el mantenimiento de los mismos, que por las personas y Entidades que se relacionan a continuación se han formulado recursos contencioso-administrativos contra los actos reseñados, a los que han correspondido los números que se indican de esta Sala :

292/91.- Don Enrique HERNANDEZ JIMENEZ y Dª Jesusa JIMENEZ HERNANDEZ contra acuerdo de fecha 13 de marzo de 1.991 de la DIPUTACION REGIONAL DE CANTABRIA, sobre denegación de la pensión asistencial.

503/91.- ASTURIANA DEL ZINC, S.A. contra acuerdo de fecha 27 de diciembre de 1.990 del AYUNTAMIENTO DE REOCIN, sobre liquidación de Impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras por las obras de actividad extractiva y movimiento de tierras en el interior de la mina de Reocin.

504/91.- ASTURIANA DEL ZINC, S.A. contra acuerdo de fecha 27 de diciembre de 1.990 del AYUNTAMIENTO DE REOCIN, sobre liquidación del Impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras por las obras de movimiento de tierras de la explotación minera a cielo abierto de la Mina de Reocín.

506/91.- Don Carmelo DIAZ POLANCO contra acuerdo de fecha 11 de marzo de 1.991 de la DIRECCION GENERAL DE TRANSPORTES, sobre expediente n.º 1215-S/90 por la que se desestima el Recurso de Alzada formulado contra Resolución de la Jefatura Provincial de Transportes Terrestres de Cantabria de fecha 17-08-90 por la que se le imponía multa de 250.000,- Ptas.

508/91.- KUNG SOOK JUNG contra acuerdo de fecha 15 de mayo de 1.991 de la DELEGACION GENERAL DEL GOBIERNO en CANTABRIA, sobre sanción consistente en clausura del establecimiento "YOBO" por un periodo de un mes por supuesta infracción del horario de cierre de dicho establecimiento.

509/91.- MANUFACTURAS ELECTRONICAS KARLY-S.A. contra acuerdo de fecha 5 de abril de 1.991 de la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO sobre imposición de multa.

510/91.- Don Hermenegildo RODRIGUEZ CASTELO contra acuerdo de fecha 29 de abril de 1.991 del TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO REGIONAL DE CANTABRIA, sobre liquidación provisional n.º 20-505/34 por el IRPF desestimando escrito de impugnación de una autoliquidación del IRPF ejercicio 1.987.

511/91.- Don José Manuel MARTINEZ FERNANDEZ contra acuerdo de fecha 7 de mayo de 1.991 de la DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO, sobre confirmatoria de la dictada por la Inspección General de Servicios de fecha 4-10-90 (ref. 1/M/89).

512/91.- Don Andrés HERREROS HIJOSA contra acuerdo de fecha 28 de marzo de 1.991 del TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO REGIONAL DE CANTABRIA, sobre reclamación económico-administrativa contra desestimación tácita de solicitud de rectificación de autoliquidación del Impuesto IRPF ejercicio 1.987.

513/91.- Don Manuel Eduardo PRESEDO LOPEZ contra acuerdo de fecha 8 de marzo de 1.991 del AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE VALDEARRUYO, sobre licencia de obras.

514/91.- Don Félix-Eduardo SANCHEZ MUNOZ contra acuerdo de fecha 17 de abril de 1.991 del MINISTERIO DE JUSTICIA, sobre percepción de ayuda por jubilación anticipada, prevista en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 37/1988 de 28 de diciembre.

515/91.- D.ª Marina LECUE GUTIERREZ contra acuerdo de fecha 8 de abril de 1.991 del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, sobre sanción por infracción del art. 29.3.2 de la Ley 8/88 de 7 de abril al dar ocupación a una perceptora de prestaciones por desempleo sin darle de alta en la S.S. ni inscribirla en el Libro de Matrícula.

516/91.- PEDRO ELIAS, S.C. contra acuerdo de fecha 22 de marzo de 1.991 de la DIRECCION GENERAL DE EMPLEO, sobre sanción por tener a una trabajadora perceptora de prestaciones por desempleo sin darle de alta en la Seguridad Social ni inscribirla en el Libro de Matrícula.

517/91.- GIRASA, S.L. contra acuerdo de fecha 19 de abril de 1.991 del TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO REGIONAL DE CANTABRIA, sobre diligencia de embargo de fecha 7 de julio de 1.989 recaída en el expediente administrativo de apremio iniciado contra Don Ramón Giralt Sánchez.

519/91.- Don Carlos CALDERON GARCIA contra acuerdo por silencio administrativo del AYUNTAMIENTO DE SANTANDER del recurso de reposición sobre retirada, inmovilización y depósito por parte de la grúa municipal del vehículo marca SEAT Modelo 850 especial y matrícula S-0459-K.

520/91.- Don Francisco Javier FERRERO GATON, Don Baltasar RODERO VICENTE y Don Juan Pablo CARRILLOS MATEOS contra acuerdo por silencio administrativo de la DIPUTACION REGIONAL DE CANTABRIA del recurso de reposición, sobre resolución dictada por la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Presidencia de la Diputación Regional de fecha 31 de mayo de 1.990.

521/91.- COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CANTABRIA contra acuerdo de fecha 19 de febrero de 1.991 del AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA, sobre obras de construcción de una nave sita en el Barrio de la Pernía de dicho término municipal.

522/91.- COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CANTABRIA, sobre obras de reforma en una vivienda sita en el Barrio Somonte n.º 169 de San Román de la Llanilla.

523/91.- Don Jaime Enrique CASADO ALBO contra acuerdo de fecha 2 de abril de 1.991 del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, sobre sanción de extinción de prestación por infracción al no haber destinado la prestación por desempleo capitalizada al objetivo que justificaba su concesión.

525/91.- Don Manuel Santiago MARTINEZ DIAZ contra acuerdo de fecha 27 de julio de 1.990 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA, sobre resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

Los siguientes números correspondientes al año 1.991 :

526.- Francisco FERNANDEZ LOPEZ  
527.- Felipe ALVAREZ REQUEJO  
528.- Arturo ACERO FERNANDEZ  
529.- Ant.ª DIAZ-REGAÑON TERESA  
530.- Jesús SANZ PAZ  
531.- Fca. SORIANO GARCIA  
532.- M.ª Julia SANCHEZ MARTIN  
533.- José Luis VAZQUEZ DOMINGUEZ  
534.- Dionisio MORANTE REDONDO  
535.- José Luis SOBRADILLO DOMINGUEZ  
536.- Jesús VALENCIA LOZANO  
537.- Nieves PEREZ GUTIERREZ  
538.- Evelyne Rosa GARCIA GARCIA  
539.- Jesús LAZARO SERRANO  
540.- Ana Virginia CALVENTE IGLESIAS  
541.- Albertina SAÑUDO HERREROS  
542.- Fernando RODRIGUEZ GONZALEZ  
543.- Joaquín TABORGA BEDIA  
544.- Jesús DEZA BARQUIN  
545.- Celia BALBUENA MORAN  
546.- Tomás LOPEZ DIAZ  
547.- Angela NUÑEZ CASTAIN  
548.- Antonio PESQUERA ZURRO  
549.- M.ª Jesús VILLAR RUBIO  
550.- M.ª Engracia DEL CAMPO RUIZ  
551.- Santiago CACHO RODRIGUEZ  
552.- Antonio GONZALEZ CORBALAN  
553.- Fernando Miguel DUQUE CALVO  
554.- M.ª Luisa GONZALEZ GUTIERREZ  
555.- Rafael ALONSO REYMUNDO  
556.- Eloy GONZALEZ MIGUEL  
557.- M.ª del Carmen PELLON GOMEZ DE RUEDA  
558.- Alvaro DE SANDOVAL GUERRA  
559.- Adoración AGUADO MARTIN  
560.- Emilia POMAR PONTON  
561.- Ramón BEHIGAS ROLDAN  
562.- José Luis ELIZALDE ESPARZA  
563.- Avelino SASTRE SASTRE  
564.- José Ignacio EGUIZABAL SUBERO  
565.- M.ª del Carmen LASEN PELLON  
566.- Carlos NIETO BLANCO  
567.- M.ª Montserrat RODRIGUEZ PEREZ  
568.- José Antonio DEL RIO VILLAVERDE  
569.- M.ª Luisa MORENO RODRIGUEZ  
570.- Amparo BENGOCHEA SIERRA  
571.- Julio César NIETO BERROCAL  
572.- Angel GONZALEZ DORESTE  
573.- Tomás GONZALEZ QUIJANO SANTOS  
574.- José Antonio PARDO GOMEZ  
575.- José Manuel CABRALES ARTEAGA  
576.- Antonia SANTOS GONZALEZ  
577.- José M.ª PERTUSA RUIZ  
578.- Mariano MAÑERO MONEDO  
579.- Martín GURRUCHAGA RUIZ  
580.- Luis Antonio PEREZ GUTIERREZ  
581.- Enrique BARAJAS DE FRUTOS  
582.- Montserrat GIBERT CARDONA  
583.- Margarita GONZALEZ ELORRIAGA  
584.- M.ª del Mar ALVAREZ MOUVET

585.- Urcio F. DE VEGA RODRIGUEZ

586.- M.ª del Carmen URLANGTA ZUBILLAGA

587.- Gonzalo BALDEOLIVAS BARTOLOME

588.- Manuel ABASCAL COBO

589.- Felipe ALCANTARA IGLESIAS

Todos ellos contra el acuerdo por silencio administrativo de la DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA, del acuerdo por el que se les nombra para el cargo de Jefe de Seminario con efectos del día 1 de octubre de 1.990.

590/91.- D.ª M.ª Soledad SIMON GOMEZ contra acuerdo de fecha 26 de abril de 1.990 del INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD (SUBSECRETARIA DE SANIDAD Y CONSUMO), sobre adjudicación de plazas de auxiliar de enfermería con destino en el Hospital Nacional Marqués de Valdecilla.

591/91.- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Eugenia NORIEGA ORTIZ contra acuerdo de fecha 26 de abril de 1.991 del INSALUD, sobre adjudicación de plazas de auxiliar de enfermería con destino en el Hospital Nacional Marqués de Valdecilla.

592/91.- Don Francisco Javier BONES ALVAREZ contra acuerdo de fecha 28 de marzo de 1.991 del TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO REGIONAL DE CANTABRIA, sobre requerimiento de cuotas por conceptos de la Seguridad Social.

593/91.- Don Abin DIEGO CUESTA y Don César GONZALEZ MAR contra acuerdo de fecha 26 de febrero de 1.991 del AYUNTAMIENTO DE GURIEZO, sobre créditos que se adeudan por obras ejecutadas para la Corporación.

594/91.- Don MARTIN DIEZ, S.L. contra acuerdo de fecha 28 de marzo de 1.991 del TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO REGIONAL DE CANTABRIA, sobre expediente de comprobación de valores incoado por la Diputación Regional de Cantabria por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, concepto Operaciones Societarias.

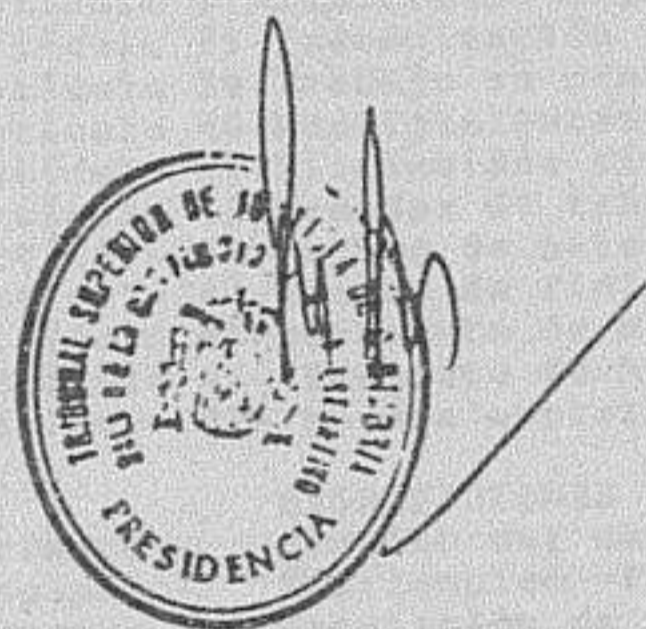
596/91.- Don Pedro Luis COMPOSTIZO SANUDO contra acuerdo de fecha 14 de marzo de 1.991 de la DIPUTACION REGIONAL DE CANTABRIA, sobre acuerdo del Consejo de Gobierno de 7-11-90 por el que se adscriben puestos de trabajo.

Lo que se anuncia para que sirva de emplazamiento de quienes con arreglo a los artículos 60, 64 y 66 en relación con los 29-b y 30 de la Ley de esta Jurisdicción, puedan comparecer como codemandados o coadyuvantes en los indicados recursos.

En la ciudad de Santander, a veinticinco de junio de mil novecientos noventa y uno.

Vº Bº  
EL PRESIDENTE.-

Conforme,  
EL SECRETARIO.-



91/44540

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA  
E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES  
DE TORRELAVEGA**

**EDICTO**

*Expediente número 55/90*

Doña María Luisa Eugenia González López, secretaria del Juzgado de Instrucción Número Tres de Torrelavega,

Doy fe: Que en el juicio de faltas seguido en este Juzgado con el número 55/90, a instancia de doña Manuela García Pérez, quien litiga con el beneficio de justicia gratuita, contra don Manuel Salazar Ruiz-Gallegos, se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo dicen:

**Sentencia.** En Torrelavega a 29 de mayo de 1991. Vistos por la señora doña María del Tránsito Salazar Bordel, jueza de primera instancia número tres de esta ciudad y su partido, los procedentes autos incidentales de juicio verbal civil número 55/90, seguidos a instancia de doña Manuela García Pérez, mayor de edad y de esta vecindad, representada por el procurador don Ciríaco Martínez Merino, contra don Manuel Salazar Ruiz Gallegos, el que se encuentra en ignorado paradero, contra el Ministerio Fiscal y el abogado del Estado.

**Fallo:** Que estimándose la demanda promovida por doña Manuela García Pérez, debo reconocer y la reconozco el derecho a justicia gratuita para litigar con don Manuel Salazar Ruiz Gallegos, en el juicio de separación matrimonial número 55/90, sin hacer pronunciamiento sobre costas.

Así, por esta mi sentencia, contra la que cabe recurso de apelación a interponer en el plazo de tres días a contar desde el siguiente al de su notificación para ante la ilustrísima Audiencia Provincial de Santander, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Concuerda con su original, al que me remito, y para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación al demandado don Manuel Salazar Ruiz Gallegos, que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente, en Torrelavega a 5 de junio de 1991.—La secretaria, María Luisa Eugenia González López.

91/40292

**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. 39003-Santander. Teléfonos: 32.45.04 - 31.40.17. Fax: 36.27.90.  
Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono: 23.95.82. Fax: 37.64.79.  
Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958.