



GIPUZKOAKO BURDINMETALGINTZARAKO
KONBENIO KOLEKTIBO PROBINTZIALA

1.983

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
DE GUIPUZCOA



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT10149

TABLA DE BASES DE COTIZACION				
C O N T I N G E N C I A S	Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
			Pts/mes	Pts/mes
C O M U N E S	1	Ingenieros y Licenciados	64.300	187.950
	2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	46.030	155.790
	3	Jefes Administrativos y de Taller	39.150	135.540
	4	Ayudantes no titulados	34.830	119.790
	5	Oficiales Administrativos	34.830	110.880
	6	Subalternos	34.830	101.490
	7	Auxiliares Administrativos	34.830	101.490
			Pts/día	Pts/día
	8	Oficiales de 1ª y 2ª	1.161	3.620
	9	Oficiales de 3ª y Especialistas	1.161	3.532
	10	Peones	1.161	3.383
	11	Trabajadores de 17 años	711	2.065
	12	Trabajadores menores de 17 años	450	1.301

ACCIDENTES DE TRABAJO	SALARIOS REALES, siempre que no superen el tope máximo de cotización (187.950 pts/mes)
DESEMPLEO	
FONDO GARANTIA SALARIAL	
FORMACION PROFESIONAL	

TIPOS DE COTIZACION (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias Comunes	25,80	4,80	30,60
Horas Extraordinarias:			
- Estructurales	12	2	14
- No estructurales	25,80	4,80	30,60
Desempleo	4,80	1	5,80
Fondo de Garantía Salarial	0,80	—	0,80
Formación Profesional	0,40	0,10	0,50
Accidentes de Trabajo.	Según epígrafes de la Tarifa de Primas por A.T. y E.P., aprobada por Real Decreto 2.930/1979, de 29 de Diciembre, y a cargo exclusivo de la Empresa.		

TOPES DE COTIZACION
MAXIMO A LA SEGURIDAD SOCIAL: 187.950 Pts./mes
MINIMO A LA SEGURIDAD SOCIAL: 34.830 Pts./mes
MAXIMO Y MINIMO POR GRUPO: Conforme a la TABLA

EVOLUCION DE LOS CONVENIOS PROVINCIALES DEL METAL



<u>AÑO</u>	<u>SUBIDA TABLAS</u>	<u>SUBIDA REALES</u>	<u>IPC AÑO ANTERIOR</u>	<u>RECORTE DE CONQUISTAS</u>	<u>NUEVAS CLAUSULAS</u>	<u>FIRMANTES DEL CONVENIO</u>
1.979	16,54%	12,8%	16,65%			ELA, CC.OO., UGT LAB
1.980	15,95%	12,64%	15,53%	Se quitan 2 horas de asamblea (10 horas)	Posibilidad de absorber tiempo bocadillo hasta 15'	ELA, CC.OO., UGT
1.981	15,93%	12,1%	15,24%	Gratificación se modi- fica la redacción en cuanto a su descuento por bajas. Nocturnidad se modifica la redac- ción en cuanto a facto- res del cálculo.	Claúsula de de- senganche.	ELA, UGT
1.982	14,01%	10,63%	14.40%	Se quitan 2 horas de asambleas (8 horas).	Bolsa de horas 2 horas para Sec- Sindicales.	ELA, CC.OO.
1.983	13,52%	10,92%	14,00%		Horas efectivas. No se considera el bocadillo tiem- po de trabajo.	ELA, UGT

Art. 1º.- Ambito territorial y personal.....	5
Art. 2º.- Vigencia y duración.....	5
Art. 3º.- Jornada de trabajo.....	5
Art. 4º.- Calendario de trabajo.....	6
Art. 5º.- Disponibilidad de horas.....	7
Art. 6º.- Vacaciones.....	8
Art. 7º.- Salario de convenio.....	9
Art. 8º.- Valoración de puestos de trabajo.....	10
Art. 9º.- Absorción y compensación.....	10
Art.10º.- Pago de nóminas.....	11
Art.11º.- Productividad.....	11
Art.12º.- Tiempo de espera y tiempo de paro.....	13
Art.13º.- Carencia de incentivo.....	14
Art.14º,15º y 16º.- Trabajos tóxicos y excepcionalmente penosos y peligrosos. Trabajos nocturnos.....	14
Art.17º.- Jefes de equipo.....	15
Art.18º.- Antigüedad.....	15
Art.19º.- Retribución dominical y de festivos.....	15
Art.20º.- Gratificaciones extraordinarias.....	16
Art.21º.- Licencias.....	16
Art.22º.- Excedencias.....	18
Art.23º.- Servicio militar.....	18
Art.24º.- Salidas, dietas y viajes.....	19
Art.25º.- Horas extraordinarias.....	19
Art.26º.- Edad de ingreso de los trabajadores.....	20
Art.27º.- Contratos temporales.....	20
Art.28º.- Trabajo en días festivos.....	21
Art.29º.- Seguridad e higiene en el trabajo.....	21
Art.30º.- Dote al personal femenino.....	23
Art.31º.- Personal con capacidad disminuida.....	24
Art.32º.- Mujer embarazada.....	24
Art.33º.- Prohibición de discriminación en razón del sexo o edad.....	24
Art.34º.- Relaciones jerárquico - profesionales.....	24
Art.35º.- Finiquitos.....	25
Art.36º.- Bilinguismo.....	25
Art.37º.- Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo	25
Art.38º.- Salarios Reales.....	26

Art.39º.- Salarios reales en convenio.....	2
Art.40º.- Incremento y revisión de salarios reales.....	2

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Art.41º,42º,43º,44º,45º,46º .- Secciones sindicales de empresa.....	2
Art.47º.- Garantías sindicales.....	3
Art.48º,49º,50º,51º y 52º .- Delegados de personal y comités de empresa.....	3
Art.53º.- Garantías comunes de los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales.....	3
Art.54º.- Normas para el ejercicio de la acción sindical, comunes para comités de empresa y secciones sindicales.....	3
Art.55º.- Asambleas.....	3
Art.56º.- Complemento de pensiones.....	35
Art.57º.- Legislación complementaria.....	35
Art.58º.- Vinculación a lo pactado.....	35
Art.59º.- Condiciones más beneficiosas.....	36

MEDIDAS COYUNTURALES DE FOMENTO AL EMPLEO

Art.60º.- Jubilación a los 64 años	36
Art.61º.- Nuevos mecanismos de contratación.....	36

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Sobre la posibilidad de negociar incrementos inferiores en salarios reales a solicitud de empresas que presenten una situación de crisis....	37
--	----

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Sobre el Euskara.....	38
-----------------------	----

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Sobre el caso de que se promulgase alguna Disposición por la que se estableciesen descansos en jornada continuada y turnos con caracter de jornada efectiva y retribuidos.....	39
--	----

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Sobre el caso de los trabajadores que habiendo trabajado los descansos de 1982 y hubiesen percibido por ello retribución, optasen en 1983 por disfrutar éstos..... 39

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Sobre como establecer la jornada efectiva de 1982 a que se refiere el antepenúltimo párrafo del Art. 3º..... 39

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Sobre como establecer el cómputo de la jornada efectiva de trabajo establecida para 1983..... 39

A N E X O (I)

Tabla de retribuciones mínimas
(vigencia desde el 1 de Enero de 1983)

A N E X O (II)

Tabla de retribuciones mínimas
(vigencia desde el 1 de Julio de 1983)

ARTICULO 1º AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio es de ámbito provincial y afectará a la totalidad de las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, establecidas en la provincia de Guipúzcoa o que en ella desarrollen sus actividades, así como a los trabajadores integrantes de las mismas.

Esto no obstante, quedarán excepcionadas tanto las empresas como sus trabajadores, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Estar excluidas por disposición legal que específicamente les afecte.
- b) Tener concertado o concertar en el futuro, Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo se halle legalmente vigente y en la medida que en sus propias cláusulas se determine.

Asimismo quedan exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

ARTICULO 2º VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de Enero de 1.983 y durará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de Octubre de 1.983, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 1.984.

ARTICULO 3º JORNADA DE TRABAJO

El número máximo de horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, para el año 1.983 será:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| - <u>Jornada partida:</u> | 1.860 horas efectivas de trabajo. |
| - <u>Jornada continuada y dos turnos:</u> | 1.805 horas efectivas de trabajo. |
| - <u>Jornada tres turnos rotativos y más turnos:</u> | 1.795 horas efectivas de trabajo. |

En los casos de jornada continuada y turnos, las Empresas y sus Comités respectivos, de común acuerdo o por iniciativa de cualquiera de las partes, estarán facultados para establecer, para el conjunto de los trabajadores de la Empresa o colectivos homogéneos de la misma, períodos de descanso, no superiores a quince minutos por día de trabajo, que no formarán parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas, y por tanto no tendrán carácter retribuido.

Todo ello sin perjuicio de lo siguiente:

- a) Se respetarán los descansos superiores a quince minutos que viniesen realizando los trabajadores para efectuar la comida en la propia Empresa, - sin que los mismos formen parte de la jornada efectiva de trabajo ni tengan el carácter de retribuidos.
- b) Los trabajadores que durante 1.982 no hubieran parado sino que viniesen trabajando los períodos correspondientes a descansos en jornada continuada o turnos, percibiendo por ello una retribución, podrán optar por continuar con el mismo sistema o efectuar los descansos, sin que los mismos formen parte de la jornada efectiva de trabajo y sin percibir retribución por tal concepto.
- c) Los trabajadores que durante 1.982 no hubiesen venido efectuando los descansos en jornada continuada o turnos, sino que el tiempo correspondiente a los mismos lo vinieran descontando de la jornada de trabajo, en cómputo anual, podrán optar entre seguir haciendo el horario de trabajo - efectivo sin descanso, o efectuar el mismo sin que forme parte de la jornada efectiva de trabajo ni tenga carácter retribuido.

Aquellos trabajadores que viniesen realizando con anterioridad una - jornada efectiva anual inferior, en cada caso, a las arriba establecidas, - mantendrán sus jornadas anuales de trabajo, de forma que ningún trabajador - pueda realizar durante 1.983 mayor jornada efectiva de trabajo que en 1.982.

Las empresas podrán establecer los mismos tipos de jornada para todos los trabajadores de cualquier grupo o categoría en todo tiempo, por mantenerse el derecho de supresión de la jornada reducida de verano. Sin embargo, - los trabajadores que por derechos adquiridos o por disposiciones legales disfruten de un número de horas, en cómputo anual, inferior al señalado, mantendrán dicho número de horas en cómputo anual, percibiendo las retribuciones - de Convenio y abonándoles aparte, a prorrata, las de diferencia hasta el límite de las que por aplicación de este artículo les correspondan, si la Empresa impone la obligación de realizarlas como consecuencia de la supresión de la referida jornada de verano.

Por otra parte, la jornada consignada en este artículo absorberá y - compensará cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o que se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

ARTICULO 4º CALENDARIOS DE TRABAJO.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad de la Dirección de la Empresa, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La Dirección de la Empresa dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial, y siempre que en dicha fecha se conozca asimismo la jornada anual que corresponda a dicho año, señalará, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el cuadro horario y calendario laboral para todo el personal, los cuales deberán al menos incluir el horario diario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas. Asimismo las vacaciones deberán estar en conocimiento de los trabajadores al menos dos meses antes del disfrute que les corresponda para aquéllos que no las disfruten colectivamente.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada anteriormente no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, los trabajadores tendrán facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual. No tendrán dicha facultad los trabajadores, si la no fijación del calendario en el plazo previsto es debida a desacuerdo comprobado entre las partes.

En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer será el que suponga una reducción de costo o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

ARTICULO 5º DISPONIBILIDAD DE HORAS

Dentro de la jornada ordinaria anual de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 48 horas para los trabajadores de jornada partida y continuada, excepto para trabajadores a doble turno, y de 24 horas para los de triple turno rotativo, que habrán de ser realizadas por cada trabajador afectado cuando le sean solicitadas por dicha Dirección para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1º- Preaviso de una semana a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.
- 2º- Realizar tales horas en los días laborales pactados en Calendario de cada empresa y con los siguientes topes:
 - a) de lunes a viernes, 1 hora diaria, respetando siempre el máximo de 9 horas en jornada ordinaria.

- b) en los sábados, solamente para los trabajadores de triple turno rotativo, y referido a quienes por calendario les corresponda trabajar, hasta las 14,00 horas y en todo caso hasta el límite horario en que viniesen trabajando en 1.982.
- c) en aquellas empresas que tengan introducida en su calendario la - jornada reducida de verano, ésta se podrá ampliar en una hora sin que la jornada diaria pueda ser superior a la que se venía realizando en 1.982.

3º- Acuerdo con los interesados o con el Comité de Empresa en su defecto, respecto al cuadro horario.

4º- Estas horas no podrán tener compensación económica, debiendo ser compensadas en tiempo libre dentro del año natural (jornadas completas o reducción de jornada diaria), de mutuo acuerdo entre las partes. En - aquellos casos en que no haya sido posible disfrutar dentro del año - natural la compensación en tiempo libre referida, por causa de I.L.T., de expediente de regulación de empleo u otras causas independientes - de la voluntad del trabajador, la citada compensación será disfrutada una vez finalice la situación que la impidió.

En todo caso, el disfrute se realizará bajo las siguientes condiciones:

a) Preaviso de una semana como mínimo.

b) No coincidencia con vacaciones generales o colectivas, salvo autorización previa y justificada.

c) No disfrute en forma colectiva o en grupos amplios de una misma - sección que impida su funcionamiento o lo dificulte gravemente, - salvo que ambas partes acuerden lo contrario.

d) Prioridad para quienes primeramente presenten la solicitud y en - caso de simultaneidad, prioridad para los más antiguos.

e) En caso de desacuerdo entre las partes en el disfrute de la com- pensación horaria ésta será fijada entre la Dirección de la Empre- sa y el Comité o Delegados de Personal en su caso.

5º- Las empresas que hagan uso de esta facultad lo pondrán en conocimien- to de las Comisión Mixta Interpretativa, informando de las razones - que lo han motivado e indicando número de trabajadores afectados y de horas globales utilizadas o a utilizar.

6º- El abono de las horas de disponibilidad se hará según el calendario - de empresa inicialmente pactado, salvo acuerdo entre las partes.

ARTICULO 6º VACACIONES

Para el año 1.983 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamen- tarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n° 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

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

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les correspondan. En caso de fallecimiento del trabajador este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el trabajador tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborables consecutivas.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de día de trabajo. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aun los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

ARTICULO 7º SALARIO DE CONVENIO

Salario Base de Convenio: Se considerará Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna "A" de las tablas salariales anexas.

Plus de Convenio: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna "B" de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a es

te Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter - de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

ARTICULO 8º VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los trabajadores de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo salgan valorados por debajo de sus ingresos anteriores, conservarán dichos ingresos a título personal y con carácter de absorbibles, en las siguientes condiciones:

- a) En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.
- b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos, a razón del 50% de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 100 pesetas mensuales se podrá absorber en su totalidad.
- c) La empresa estará facultada en cualquier momento para ofrecer, a quienes salgan perjudicados económicamente con la valoración, otro puesto

disponible del mismo nivel que el que anteriormente ostentaba el trabajador. Caso de no ser aceptada dicha propuesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

ARTICULO 9º ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

ARTICULO 10º PAGO DE NOMINAS

Las empresas podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago podrá efectuarse a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

Las empresas o los trabajadores, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior, pactándose entre las partes la designación de las entidades Bancarias o de Ahorro.

ARTICULO 11º PRODUCTIVIDAD

A.- REGULACION:

I.- Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II.- Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III.- La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

- a) A rendimiento normal la suma de la columna "A" más la columna "B".
- b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna "A" más la columna "B".

IV.- Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles de actividad, en los siguientes casos:

- a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.
- b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.
- c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo

riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

- d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el operario sea grande.
- e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados y otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia - de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V.- Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100.U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del trabajador a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, de la Delegación de Trabajo, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesaria a tal efecto.

VI.- Los trabajadores tienen derecho a ser informados de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases - de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempo.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.

VII.- En caso de discrepancia en cuestiones de medición de la cantidad o tiempo de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones Complementarias.

B.- SANCIONES:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

- a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (unidades centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.
- b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por es crito por falta de rendimiento.
- c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por es crito como falta de rendimiento.

- d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, los afectados podrán ser sometidos a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un médico nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y Estatuto de los Trabajadores.

C.- CALIDAD:

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidos en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

D.- APRENDICES Y ASPIRANTES:

Al objeto de atender debidamente la formación profesional de los aprendices y aspirantes, éstos no deberán trabajar a prima directa, sin perder por ello el derecho a la percepción del 14 por 100 a que se refiere el artículo 12º:

ARTICULO 12º TIEMPO DE ESPERA Y TIEMPO DE PARO

Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquéllos que por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición; espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados, interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamiento de útiles y herramientas

a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el trabajador afectado percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

Se conceptuarán como "tiempo de paro" los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales de trabajo, de fluido eléctrico, etc. En estos supuestos el trabajador percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

ARTICULO 13º CARENCIA DE INCENTIVO

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por concepto de carencia de incentivo un incremento del 14 por 100 sobre las columnas "A" y "B" de las tablas anexas.

ARTICULO 14º TRABAJOS TOXICOS Y EXCEPCIONALMENTE PENOSOS Y PELIGROSOS; TRABAJOS NOCTURNOS.

El personal afectado por el artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y que realice trabajos tóxicos o excepcionalmente penosos o peligrosos, deberá percibir una bonificación del -

20,25 ó 30 por 100 según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna "A" incrementado con el Plus de antigüedad. El trabajador que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un periodo superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

ARTICULO 15º

El personal que realice trabajos incluidos en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, disfrutará de un complemento de remuneración denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20% sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

ARTICULO 16º

Las empresas con valoración de puestos de trabajo que al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

Las empresas, previa petición del Comité de Empresa o Delegado de Personal, deberán entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo estarán obligadas, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

Las empresas tendrán que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarles con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

ARTICULO 17º JEFES DE EQUIPO

Al personal afectado por el artículo 79 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica deberá abonársele una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna "A" de las tablas salariales anexas para su categoría profesional.

ARTICULO 18º ANTIGÜEDAD

El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será la que se establece en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, calculándose su importe sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna "A" de las tablas salariales anexas.

Tales quinquenios comenzarán a computarse de acuerdo con lo que se determina en la citada Ordenanza (incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo). La inclusión de los períodos de aprendizaje o aspirantazgo para el cómputo de los años de antigüedad sólo tendrá efecto para los trabajadores (aprendices o aspirantes) cuya fecha de ingreso sea posterior al 30 de Junio de 1.977.

Los nuevos aumentos por antigüedad que se produzcan a partir del 30 de Junio de 1.980, comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del trabajador a su empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

ARTICULO 19º RETRIBUCION DOMINICAL Y DE FESTIVOS

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna "A" de las tablas salariales anexas al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

ARTICULO 20º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de la columna "A" y "B" más el plus de antigüedad, y en todo caso referidas a los salarios de Convenio promedios vigentes en el primer y segundo semestre naturales, respectivamente.

No obstante, aquellos trabajadores que viniesen percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirán manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados, considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los trabajadores no hayan percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 20 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

ARTICULO 21º LICENCIAS

Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 60 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala en este artículo.

Las empresas concederán licencias, en el caso de las retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en la Ley de Relaciones Laborales, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

- a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coinci-

dir con el período de vacaciones.

- b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que 2 al menos, serán laborables, pudiendo ampliarse en dos días más asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijos o padres y hermanos que conviviesen con el trabajador, éste:

- Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.
- Tendrá derecho a sucesivas licencias, no retribuidas, y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

- d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.

La licencia por muerte de cónyuge, padres, hijos o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

- e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

En los casos b), c) y d), si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en 3 días naturales.

- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con 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, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

- h) Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir -

en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

ARTICULO 22º EXCEDENCIAS

Las empresas concederán excedencia por maternidad con reingreso automático a la finalización de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- 1.- Que sea la primera licencia que el solicitante efectúe por este motivo.
- 2.- Que la excedencia solicitada tenga una duración no superior a un año.
- 3.- Que el número de excedencias concurrentes por este motivo no exceda del 2% del total de la plantilla.

Esta excedencia podrá ser solicitada, cuando el padre y la madre trabajen, tan sólo por uno de ellos.

Asimismo concederán excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática - en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2% de la plantilla.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

ARTICULO 23º SERVICIO MILITAR

El trabajador que se incorpore a filas con 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 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 el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones de Verano y Navidad que rijan en su empresa.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar - con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutaban permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal del compañero en servicio militar, a la reincorporación definitiva de éste, volverá a su antiguo puesto en la empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la empresa, en el momento de retorno cesarán, sin derecho a indemnización alguna y si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele éste si no se le hubiese comunicado.

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar dentro del plazo de reserva de su puesto dará lugar a la rescisión de su contrato - de trabajo.

ARTICULO 24º SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Todos los trabajadores que por necesidades de la Industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio, percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

a) Dietas:

- Desplazamientos de hasta tres días: 2.575 Ptas./día.
- Desplazamientos de más de tres días: 2.205 Ptas./día desde el primer día.
- Desplazamientos en el mismo día: Desayuno: 85 Ptas.
Comida: 850 Ptas.
Cena: 600 Ptas.

b) Kilometraje en vehículo propio: 16,25 Ptas./kilómetro.

ARTICULO 25º HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio las empresas estarán obligadas a no realizar horas extraordinarias productivas - que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituir las por contrataciones temporales, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

Las horas extraordinarias que se realicen en días laborables se pagarán con un recargo del 75%. Las que tengan lugar en domingos y festivos se abonarán con el 100%.

Asimismo, las horas extraordinarias que se realicen podrán compensarse de común acuerdo entre empresa y trabajadores:

- a) por tantas horas libres como horas extraordinarias se hubiesen realizado y abonándose la diferencia entre el valor de una normal y extra.
- b) por otro tipo de compensaciones, bien en tiempo libre o bien en tiempo libre y económicas distintas de lo establecido en el párrafo anterior.

Las empresas se obligan a entregar mensualmente al Comité o Delegados de Personal relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente para que pueda realizarse un control de las mismas: globalmente, por departamentos, por secciones, por grupos homogéneos u otras formas similares.

La Comisión Mixta a que se hace referencia en la Disposición Adicional Segunda verá por el cumplimiento de lo establecido en este artículo, atendiendo de forma especial las quejas o reclamaciones que a estos efectos se le formulen a través de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

A los efectos de la cotización adicional por horas extraordinarias que se establece en la Orden de 1 de Marzo de 1.983, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos puntas de producción (situaciones excepcionales sin repetición habitual), ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

ARTICULO 26º EDAD DE INGRESO DE LOS TRABAJADORES

No habrá edad tope para la admisión de trabajadores en las empresas.

ARTICULO 27º CONTRATOS TEMPORALES

Por lo que se refiere a los contratos temporales, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales. No obstante, los trabajadores temporales tendrán preferencia a la hora de cubrir vacantes en la plantilla de la empresa o puestos de trabajo de nueva creación, siempre dentro de su categoría profesional y especialidad.

Las situaciones de interinidad se computarán para la antigüedad en aquellos trabajadores contratados interinamente y que sin solución de continuidad se conviertan en fijos con contrato indefinido.

ARTICULO 28º TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

Los trabajos realizados en domingos y días festivos por circunstancias transitorias que sean menester aprovechar, recogidas en el párrafo 3º del artículo 5º de la Ley de Descanso Dominical, se retribuirán con un recargo del 100% sobre el salario que perciba el trabajador en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

ARTICULO 29º SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

I.- Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, estarán obligados a cumplir las instrucciones y normas de Seguridad e Higiene, especialmente las que se refieren al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II.- En los centros de trabajo de menos de 100 trabajadores de plantilla, se aplicará lo que se determina en el artículo 9º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 100 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el empresario:

- Un presidente.
- El jefe, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
- Un técnico de Seguridad.
- Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de Seguridad e Higiene referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal designado por elección directa de los trabajadores.

- Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de trabajo, cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del centro

* De 101 a 200 trabajadores.....	3 representantes
* De 201 a 500 " 	4 "
* De 501 a 1000 " 	5 "
* Más de 1000 " 	7 "

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el propio Comité.

III.- El Comité de Seguridad e Higiene, previamente convocado por su presidente, en todo caso, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio presidente o así - sea solicitado por la mayoría de sus miembros.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de - un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad e Higiene se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias de entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 42° de este Convenio.

IV.- El Comité de Seguridad e Higiene tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

- a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad e higiene que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.
- b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.
- c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.
- d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas higiénicas o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.
- e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente pe-

ligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

- f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.
- h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad e higiene y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad e Higiene.

V.- Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI.- Los facultativos que atienden los Servicios Médicos de las empresas reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de las mismas, estableciéndose los medios adecuados para ello por aquellas empresas que carezcan de dichos Servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, a los operarios que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario.

La referida revisión médica habitual consistirá en: Fotoseriación o Rayos X y Análisis de orina y sangre. Además, en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Cuando dichos reconocimientos se efectuen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

ARTICULO 30e DOTE AL PERSONAL FEMENINO

Por lo que respecta a la dote al personal femenino se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás Disposiciones Legales.

ARTICULO 31º PERSONAL CON 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, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

ARTICULO 32º MUJER EMBARAZADA

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, - conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, - cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador afectado por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen - en cada momento.

ARTICULO 33º PROHIBICION DE DISCRIMINACION EN RAZON DEL SEXO O EDAD

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo o edad de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, ascensos, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución de personal que ocupan puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón del sexo o la edad.

De incumplirse por las empresas tal prohibición, los trabajadores discriminados tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan.

La mujer podrá acceder a todas las categorías y responsabilidades, - cuando reuna los requisitos efectivos necesarios.

ARTICULO 34º RELACIONES JERARQUICO - PROFESIONALES

Las empresas de más de 100 trabajadores estarán obligadas a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

ARTICULO 35º FINIQUITOS

Todo trabajador podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal o un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de la Sección Sindial a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

En aquellas empresas en que no existan Delegados de Personal o Comités de Empresa o Delegados Sindicales, el trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportuno.

ARTICULO 36º BILINGUISMO

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

ARTICULO 37º DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS Y EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO.

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.
- b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despidos por causas objetivas, el empresario estará obligado a satisfacer a los trabajadores afectados las siguientes indemnizaciones:

- a) Para los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.
- b) Para los trabajadores con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.
- c) Para los trabajadores con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso, la máxima indemnización será de doce mensualidades.

ARTICULO 38º SALARIOS REALES

Uno.- A los efectos del artículo 40º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. El salario anual bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

Dos.- Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo. Aquellas empresas que vinieran corriendo con la totalidad o parte de las mismas o las que sin existir acuerdo en este sentido, no las liquidaran adecuadamente, estarán obligadas a hacer la reconversión necesaria.

Tres.- Las empresas de más de 100 trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, entregarán a sus Comités de Empresa las tablas salariales vigentes en la misma, con excepción de las que correspondan al personal de mando o asimilados. Tales tablas deberán expresar suficientemente los diversos conceptos retributivos que constituyen la nómina y las cuantías de los mismos, indicando la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías profesionales o niveles de calificación.

Asimismo, todas aquellas empresas que tengan establecida una prima por rendimiento deberán poner en conocimiento de los trabajadores por escrito, cuál es el sistema de rendimiento que se aplica y cuáles son las retribuciones por prima a cada nivel de actividad, de forma que los trabajadores en sistemas de medición directa puedan conocer la labor a efectuar por cada nivel de rendimiento y la forma de cálculo o sistema de abono de las primas correspondientes.

Ninguna empresa podrá contratar nuevo personal con retribución inferior a la que tenga establecida en sus Tablas Salariales, para el nivel mínimo de cada categoría profesional.

ARTICULO 39º SALARIOS REALES DE CONVENIO

Dado que en el presente Convenio se establecen unas Tablas Salariales de retribuciones mínimas y se reconoce, al mismo tiempo, la existencia de Salarios Reales superiores a las mismas, acordándose incrementos sobre dichos Salarios Reales, a los efectos de lo establecido en el artículo 33º del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio el que realmente vengan percibiendo los trabajadores en cada empresa.

ARTICULO 40º INCREMENTO Y REVISION DE SALARIOS REALES

Uno.- A partir del 1 de Enero de 1.983, los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de Diciembre de 1.982, se incrementarán en un 6,00%.

Dos.- A partir del 1 de Julio de 1.983, los salarios reales vigentes al 30 de Junio de 1.983, se incrementarán en un 4,75%.

Tres.- Para aquellos trabajadores que no hubiesen tenido ninguna revisión durante el año 1.982, es decir, que todo el incremento de dicho año se hubiese aplicado con efectos del 1 de Enero de 1.982, se les garantiza que los Salarios Reales correspondientes a todo el año 1.983 serán un 11,00% superiores a los Salarios Reales totales percibidos en 1.982.

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

ARTICULO 41º

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

ARTICULO 42º

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y - no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, - sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.
- b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales

presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fué elegido, y de signar en su caso al trabajador que le haya de sustituir.

- c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sec ción Sindical ante el empresario.
- d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servi cios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expe dientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.
- e) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, po drán convocar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, den tro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisi tos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.
- f) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, debe rán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la - empresa relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.

- Traslados totales o parciales de empresa.

- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir in forme en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjun tará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, con juntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto - al acta de finalización de consultas.

- g) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sin dical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de - trabajo. A las reuniones de los afiliados de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en el si guiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización - de la empresa, un responsable de la Central Sindical. Dentro de las - posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar di chas reuniones.
- h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy gra ves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, junto al escri to razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindi cal de Empresa a la que pertenezca.

ARTICULO 43o

Los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

<u>TAMAÑO</u>	<u>PORCENTAJE</u>	<u>HORAS RETRIBUIDAS</u>
De 25 a 100 trabaj.	20%	10 horas/mes.
De 101 a 250 "	15%	15 "
De 251 a 500 "	12%	15 "
De 501 a 1000 "	10%	20 "
De 501 a 1000 "	25%	30 "
Más de 1000 "	10%	25 "
Más de 1000 "	25%	35 "

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados, dispondrá de un Delegado Sindical, con 25 horas retribuidas al mes.

Con cargo a estas horas, si los citados Delegados Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados de Personal en su caso.

ARTICULO 44o

Uno.- Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Dos.- Dichas Secciones Sindicales con el 10% de afiliación, dispondrán de hasta dos horas anuales durante la vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones lo serán de todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado - por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

ARTICULO 45º

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se reglarán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

ARTICULO 46º

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 43º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 47º

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos - cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una Central - Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

ARTICULO 48º

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

ARTICULO 49º

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa:

<u>TAMAÑO</u>				<u>HORAS RETRIBUIDAS</u>
Hasta	30	trabajadores		20 horas/mes
De	31 a	75	"	25 "
De	76 a	150	"	30 "
De	151 a	250	"	35 "
Más de	250	"		40 "

Los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma.

Las horas de los Delegados de Personal, Miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical.
- Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser

objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

ARTICULO 50º

Serán funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.
- c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.
- d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores hayan de realizar.
- e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse - sobre:
 - Expedientes de regulación de empleo.
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

- g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

ARTICULO 51º

Las empresas con plantilla superior a los 500 trabajadores facilitarán, al menos trimestralmente, al Comité de Empresa, información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Las empresas de menos de 500 trabajadores facilitarán al Delegado de Personal o Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios trabajadores de la empresa.

ARTICULO 52º

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados.

GARANTÍAS COMUNES

ARTICULO 53º

Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.
- b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

- c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

- En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

- En caso de Delegado Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

- d) Los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 43° tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68° del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 54º NORMAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION SINDICAL, COMUNES PARA COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente, ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, los trabajadores deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

ARTICULO 55º

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 12 asambleas y 8 horas, durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 12 asambleas y 8 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

ARTICULO 56º COMPLEMENTO DE PENSIONES

Se prorroga hasta el 31 de Diciembre de 1.983, el régimen de complemento de pensiones regulado en los Convenios anteriores, cotizándose el mismo sobre las bases mínimas de cotización para cada categoría profesional vigentes en cada momento.

La Comisión Deliberadora faculta a la Comisión Mixta Interpretativa para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en este artículo.

ARTICULO 57º LEGISLACION COMPLEMENTARIA

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral de general aplicación.

ARTICULO 58º VINCULACION A LO PACTADO

Uno.- Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Dos.- Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

ARTICULO 59º CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

MEDIDAS COYUNTURALES DE FOMENTO AL EMPLEO

ARTICULO 60º JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100% de los derechos, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo con contratos de igual naturaleza, a tenor del Real Decreto-ley 14/1984.

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

ARTICULO 61º NUEVOS MECANISMOS DE CONTRATACION

1.- Contratos de trabajo para Desempleados

Estimular la contratación de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares y las de quienes hayan agotado la prestación básica por desempleo, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1445/82.

2.- Contratos para la formación y en prácticas

Los contratos regulados en el Real Decreto 1445/82 tendrán en términos generales una duración mínima de seis meses, con objeto de que el trabajador pueda en su caso acceder a la prestación de desempleo.

En el supuesto de que la duración de dichos contratos haya de ser inferior al plazo anteriormente señalado, la empresa deberá informar al Comité de Empresa o Delegados de Personal de la razón o razones que motiven dicha decisión.

3.- Contratos a tiempo parcial

En los contratos a tiempo parcial regulados en el Real Decreto 1445/1982, bien sea por días al año, al mes, a la semana o las horas en jornada, se especificará el horario de trabajo, cuando sea posible.

En tanto convenga a las partes, se procurará que la duración de estos contratos alcance el 50% del tiempo considerado como habitual en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

Si la jornada diaria contratada fuera de 4 horas o inferior, se realizará de forma continuada, salvo situaciones específicas que aconsejen la aplicación de otro criterio de conformidad con el Decreto. Si existiese en la empresa compensación de gastos por desplazamientos, la misma se abonará íntegramente como si se tratara de jornada completa.

4.- De los contratos que se realicen bajo estas modalidades de contratación, ADEGUI facilitará, al menos trimestralmente, información a la Comisión Mixta Interpretativa.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio y sin perjuicio de la obligatoriedad de aplicación del mismo, a partir de su firma, las empresas que presenten una situación de crisis que deberá ser suficientemente demostrada, podrán plantear a sus Comités de Empresa respectivos el inicio de negociaciones en su seno, tendentes a estudiar la situación real de la misma, y la posibilidad de negociar unos incrementos salariales distintos que sustituyan, con la misma eficacia jurídica, a los pactados en el artículo 40º de este Convenio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1º- Que dichas empresas presenten la solicitud de inicio de negociaciones ante el Comité de Empresa y la Comisión Mixta Interpretativa de Convenio en el plazo de quince días a partir de la firma del Convenio, cuando se trate de empresas afiliadas a ADEGUI y de diez días a partir de la publicación del mismo en el B.O.P. cuando se trate de empresas no asociadas a ADEGUI.
- 2º- Que dichas negociaciones deberán finalizar en el plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud de negociación.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por 5 representantes de los trabajadores y 5 representantes de los empresarios.

Los representantes de los trabajadores serán designados, tres por la Central Sindical ELA-STV y dos por la Central Sindical U.G.T., y los representantes de los empresarios serán designados por la Asociación de Empresarios de Guipúzcoa (ADEGUI).

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o Asociación Empresarial firmantes de este Convenio.

La Comisión Negociadora del presente Convenio durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

Cuando dicho Reglamento esté acordado se registrará como Anexo al presente Convenio, publicándose en el B.O.P.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Se mantiene la Comisión Paritaria creada en el Convenio anterior con el objeto de gestionar ante la Administración la posibilidad de jubilar anticipada y voluntariamente, con el cien por cien de su salario de cotización, a trabajadores a partir de los 62 años, cubriéndose las vacantes con trabajadores del sector en situación de paro. Todo ello con independencia del sistema de jubilación actualmente vigente.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Las Centrales Sindicales y los Comités de Empresa de los trabajadores y la Asociación Empresarial presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

- 1º- La formación de una Comisión que realizará contactos con los Organos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado.

2º- Desarrollar en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskarafacilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Si durante la vigencia del presente Convenio se promulgase alguna Disposición Legal, de cualquier rango, por la que se estableciesen en forma obligatoria, descansos en jornada continuada o turnos, y los mismos tuviesen expresamente definida la consideración de jornada efectiva de trabajo y fuesen retribuidos, se entenderá, a todos los efectos, que los citados períodos de descanso no se incluirán como parte de las jornadas efectivas que para jornada continuada y turnos se han pactado en el artículo 3º del presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

En aquellos casos que se contemplan en el apartado b) del artículo 3º del presente Convenio, de trabajadores que habiendo trabajado los descansos durante 1.982, y hubiesen percibido por ello una retribución superior a la que les hubiese correspondido en el caso de haber realizado tales descansos, y optasen durante 1.983 por disfrutar éstos, y en consecuencia no percibir retribución por los mismos, se entenderá a efectos de incrementos salariales que el exceso de retribución percibida en 1.982 por trabajar los descansos, no formará parte del salario real de dichos trabajadores.

En todo caso, las Empresas deberán demostrar la existencia y devengo de tal exceso en las retribuciones de 1.982.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

A los efectos de establecer la jornada efectiva de trabajo de 1.982, a que se refiere el antepenúltimo párrafo del artículo 3º del presente Convenio, se entenderá que la misma es el resultado de descontar a la jornada establecida en el Convenio provincial o en su caso en la Empresa, los períodos de descanso retribuidos que se hayan realizado en dicho año.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

A los efectos de establecer el cómputo de la jornada efectiva de trabajo establecida para 1.983, se entenderá que los descansos que se hubiesen venido efectuando hasta la fecha en este año, no formarán parte de las jornadas efectivas aunque se hubiesen venido retribuyendo.

SAN SEBASTIAN, 19 ABRIL 1.983.

A N E X O I : Vigencia

desde el 1 de Enero de 1.983

TABLA DE

RETRIBUCIONES MINIMAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribución Diaria			Prima caren- cia de in-- centivo 14% (A + B)	Salario hora (*) de trabajo para jornada anual de 1.860 horas (A+B):6,8132 h.	Retribución anualizada	
	A 100 U. C.					100 U. C.	Carencia Incentivo
	Salario Base de Convenio -A-	Plus Conven. día trabajo -B-	Salario dí- trabajo (A + B)				
PERSONAL OBRERO							
Pinche 16 años.....	650	617	1.267	177,40	185,962	500.221	553.973
Pinche 17 años.....	762	695	1.457	204,00	213,849	576.135	637.947
Peón Ordin.y Especial.	986	985	1.971	275,90	289,291	776.605	860.203
Mozo Especial].y Almac.	986	985	1.971	275,90	289,291	776.605	860.203
Aprendiz de 1a.....	376	424	800	112,00	117,419	313.712	347.648
Aprendiz de 2a.....	556	546	1.102	154,30	161,745	434.498	481.251
Aprendiz de 3a.....	666	629	1.295	181,30	190,072	511.377	566.311
Aprendiz de 4a.....	787	729	1.516	212,20	222,509	599.102	663.399
Profes.Siderúrgico 1a.	1.096	1.040	2.136	299,00	313,509	843.320	933.917
Profes.Siderúrgico 2a.	1.053	1.015	2.068	289,50	303,529	815.970	903.688
Profes.Siderúrgico 3a.	990	989	1.979	277,10	290,466	779.757	863.718
Oficial de 1a.....	1.133	1.051	2.184	305,80	320,554	863.038	955.695
Oficial de 2a.....	1.073	1.029	2.102	294,30	308,519	829.552	918.725
Oficial de 3a.....	997	995	1.992	278,90	292,374	784.910	869.417

(*) Este Salario Hora es el resultado de dividir el Salario corpora la retribución de domingos y festivos.

día de trabajo entre la jornada diaria promedio. No in

CATEGORIAS PROFESIONALES	Sal.Base de Convenio -A-	Plus Convenio dfa de trabajo -B-	Prima caren- cia incentivo 14% (A + B) -C-	Retribución anualizada	
				100 U. C.	carencia incentivo
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>					
Listero.....	30.809	1.002	282,40	795.052	880.619
Almacenero.....	30.809	1.002	282,40	795.052	880.619
Chófer motociclo.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Chófer camión y turismo	32.931	1.032	296,40	835.650	925.459
Pesador.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Guarda Jurado.....	30.148	990	277,60	781.442	865.555
Vigilante.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Cabo Guardas.....	31.701	1.009	287,50	810.081	897.193
Ordenanza.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Portero.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Botones 16 años.....	15.843	523	146,30	411.651	455.980
Botones 17 años.....	18.327	583	166,10	468.207	518.535
Conserje.....	31.031	1.002	283,40	798.160	884.030
Enfermero.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Dependiente Economato.	30.809	1.002	282,40	795.052	880.619
Auxiliar Dependiente..	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Aspir.16 años Economato	15.710	521	145,40	409.063	453.119
Aspir.17 años Economato	18.327	583	166,10	468.207	518.535
Reproductor planos.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Telefonista.....	30.944	1.002	283,00	796.942	882.691

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 1a.....	47.515	1.153	380,50	1.083.749	1.199.041
Jefe de 2a.....	43.824	1.134	360,90	1.025.178	1.134.531
Oficial de 1a.....	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561
Oficial de 2a.....	34.807	1.054	308,10	869.900	963.254
Auxiliar.....	30.411	992	279,10	785.850	870.417
Viajante.....	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561

PERSONAL TECNICO TITULADO

Ingen.,Arquit.yLicenc..	62.450	1.257	464,00	1.330.591	1.471.183
Peritos y Aparejadores.	58.137	1.214	438,10	1.254.600	1.387.344
Los mismos con responsa bilidad técnica.....	59.619	1.232	447,40	1.281.882	1.417.444
Maestros Industriales..	42.439	1.128	353,60	1.003.610	1.110.751
Capitanes y 1ºmaquinis.	47.419	1.153	380,10	1.082.405	1.197.575
Capitanes embarcación más 400 Tm.....	53.767	1.188	414,30	1.183.982	1.309.515
Pilotos y 2ºmaquinistas	39.514	1.113	338,00	957.215	1.059.629
Graduados Sociales.....	47.315	1.153	379,60	1.080.949	1.195.968
Maestro Enseñ.Primaria.	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561
Maestro Enseñ.Elemental	34.807	1.054	308,10	869.900	963.254
Asistentes Sociales....	47.315	1.153	379,60	1.080.949	1.195.968
Ayudante Téc.Sanitario.	58.137	1.214	438,10	1.254.600	1.387.344

<u>PERSONAL TECNICO DE TALLER</u>	Retribución anualizada				
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>100 U.C</u>	<u>car.incentivo</u>
Jefe de Taller.....	47.315	1.153	379,60	1.080.949	1.195.968
Maestro de Taller.....	39.514	1.113	338,00	957.215	1.059.629
Maestro de Segunda.....	38.108	1.102	330,00	933.538	1.033.528
Contra maestre.....	39.514	1.113	338,00	957.215	1.059.629
Encargado.....	37.232	1.087	323,90	915.829	1.013.971
Capataz Especialista.....	33.704	1.039	300,90	849.013	940.186
Capataz Peón ordinario.....	30.279	991	278,40	783.639	867.994
<u>PERSONAL TECNICO DE OFICINA</u>					
Delineante Projectista.....	44.991	1.143	367,50	1.044.783	1.156.135
Dibujante.....	44.991	1.143	367,50	1.044.783	1.156.135
Delineante de 1a.....	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561
Práctico de Topografía.....	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561
Fotógrafo.....	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561
Delineante de 2a.....	34.921	1.055	308,70	871.859	965.395
Calador.....	30.411	992	279,10	785.850	870.417
Reproductor fotográfico....	30.411	992	279,10	785.850	870.417
Reproductor de planos.....	29.889	984	275,60	775.638	859.145
Archivero-bibliotecario....	34.591	1.052	306,80	866.150	959.110
Auxiliar.....	30.411	992	279,10	785.850	870.417

PERS.TEC.DE DIQUES Y MUELLES

Jefe de Diques.....	47.315	1.153	379,60	1.080.949	1.195.968
Jefe de Muelles.....	39.514	1.113	338,00	957.215	1.059.629
Buzos y Hombres-rana.....	44.991	1.143	367,50	1.044.783	1.156.135

PERSONAL OFIC.TEC.DE ORGANIZACION

Jefe Sec.Organiz.de 1a.....	44.991	1.143	367,50	1.044.783	1.156.135
Jefe Sec.Organiz.de 2a.....	43.824	1.134	360,90	1.025.178	1.134.531
Técnico Organización 1a....	38.435	1.102	331,50	938.116	1.038.561
Técnico Organización 2a....	34.807	1.054	308,10	869.900	963.200
Auxiliar Organización.....	32.593	1.025	293,80	828.377	917.398

PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio.....	49.408	1.163	390,70	1.113.881	1.232.263
Jefe de Sección.....	43.402	1.135	359,10	1.019.633	1.128.440
Analista de 1a.....	37.232	1.087	323,90	915.829	1.013.971
Analista de 2a.....	32.593	1.025	293,80	828.377	917.398
Auxiliar.....	30.411	992	279,10	785.850	870.417

ASPIRANTES ADMINISTRAT.,DE TEC.
DE OFICINA,DE ORGANIZ.Y LABORAT.

Aspirante de 16 años.....	18.327	583	166,10	468.207	518.535
Aspirante de 17 años.....	22.301	677	197,60	557.965	617.838

TABLA DE

RETRIBUCIONES MINIMAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribución Diaria			Prima carencia de incentivo 14% (A + B)	Salario hora (*) de trabajo para jornada anual de 1.860 horas (A+B):6,8132h.	Retribución anualizada	
	A 100 U. C.					100 U. C.	carencia incentivo
	Salario Base de Convenio -A-	Plus Conven. día trabajo -B-	Salario día trabajo (A + B)				
<u>PERSONAL OBRERO</u>							
Pinche 16 años.....	650	695	1.345	188,30	197,411	528.535	585.590
Pinche 17 años.....	762	785	1.547	216,60	227,059	608.805	674.435
Peón Ordin.y Especialista	986	1.106	2.092	292,90	307,051	820.528	909.277
Mozo Especial.y Almacén..	986	1.106	2.092	292,90	307,051	820.528	909.277
Aprendiz de 1a.....	376	473	849	118,90	124,611	331.499	367.526
Aprendiz de 2a.....	556	614	1.170	163,80	171,725	459.182	508.813
Aprendiz de 3a.....	666	709	1.375	192,50	201,814	540.417	598.744
Aprendiz de 4a.....	787	822	1.609	225,30	236,159	632.861	701.127
Profes.siderúrgico 1a....	1.096	1.171	2.267	317,40	332,737	890.873	987.045
Profes.siderúrgico 2a....	1.053	1.142	2.195	307,30	322,169	862.071	955.183
Profes.siderúrgico 3a....	990	1.110	2.100	294,00	308,225	823.680	912.762
Oficial de 1a.....	1.133	1.185	2.318	324,50	340,222	911.680	1.010.004
Oficial de 2a.....	1.073	1.158	2.231	312,30	327,453	876.379	971.006
Oficial de 3a.....	997	1.117	2.114	296,00	310,280	829.196	918.884

(*) Este Salario Hora es el resultado de dividir el Salario corpora la retribución de domingos y festivos.

día de trabajo entre la jornada diaria promedio. No in

CATEGORIAS PROFESIONALES	Sal.Base	Plus Convenio	Prima caren-	Retribución anualizada	
	de Convenio -A-	día de trabajo -B-	cia incentivo 14% (A + B) -C-	100 U.C.	carencia incentivo
PERSONAL SUBALTERNO					
Listero.....	30.809	1.126	299,70	840.064	930.873
Almacenero.....	30.809	1.126	299,70	840.064	930.873
Chófer motociclo.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Chófer camión y turismo.	32.931	1.162	314,60	882.840	978.164
Pesador.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Guarda Jurado.....	30.148	1.112	294,70	825.728	915.022
Vigilante.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Cabo Guardas.....	31.701	1.135	305,10	855.819	948.264
Ordenanza.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Portero.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Botones 16 años.....	15.843	587	155,20	434.883	481.909
Botones 17 años.....	18.327	656	176,40	494.706	548.155
Conserje.....	31.031	1.126	300,70	843.172	934.284
Enfermero.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Dependiente Economato...	30.809	1.126	299,70	840.064	930.873
Auxiliar Dependiente....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Aspir.16 años Economato.	15.710	585	154,40	432.295	479.078
Aspir.17 años Economato.	18.327	656	176,40	494.706	548.155
Reproductor de planos...	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Telefonista.....	30.944	1.126	300,30	841.954	932.945

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 1a.....	47.515	1.322	404,20	1.145.096	1.267.569
Jefe de 2a.....	43.824	1.294	383,30	1.083.258	1.199.398
Oficial de 1a.....	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770
Oficial de 2a.....	34.807	1.189	327,00	918.905	1.017.986
Auxiliar.....	30.411	1.114	296,20	830.136	919.885
Viajante.....	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770

PERSONAL TECNICO TITULADO

Ingen.,Arquit.y Licenciad.	62.450	1.464	493,00	1.405.732	1.555.111
Peritos y Aparejadores...	58.137	1.409	465,40	1.325.385	1.466.401
Los mismos con responsa- bilidad técnica.....	59.619	1.431	475,30	1.354.119	1.498.186
Maestros Industriales....	42.439	1.284	375,50	1.060.238	1.174.015
Capitanes y 1ºmaquinistas	47.419	1.321	403,60	1.143.389	1.265.680
Capitanes embarcación más 400 Tm.....	53.767	1.372	440,00	1.250.774	1.384.094
Pilotos y 2ºmaquinistas..	39.514	1.262	358,90	1.011.302	1.120.049
Graduados Sociales.....	47.315	1.321	403,10	1.141.933	1.264.072
Maestro Enseñan.Primaria.	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770
Maestro Enseñan.Elemental	34.807	1.189	327,00	918.905	1.017.986
Asistentes Sociales.....	47.315	1.321	403,10	1.141.933	1.264.072
Ayudante Técnico Sanitar.	58.137	1.409	465,40	1.325.385	1.466.401

<u>PERSONAL TECNICO DE TALLER</u>	<u>Retribución anualizada</u>				
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>100 U. C.</u>	<u>car.incentivo</u>
Jefe de Taller.....	47.315	1.321	403,10	1.141.933	1.264.072
Maestro de Taller.....	39.514	1.262	358,90	1.011.302	1.120.049
Maestro de Segunda.....	38.108	1.247	350,30	986.173	1.092.314
Contramaestre.....	39.514	1.262	358,90	1.011.302	1.120.049
Encargado.....	37.232	1.230	343,90	967.738	1.071.940
Capataz Especialista.....	33.704	1.171	319,40	896.929	993.707
Capataz Peón ordinario.....	30.279	1.113	295,50	827.925	917.462
<u>PERSONAL TECNICO DE OFICINA</u>					
Delineante Projectista.....	44.991	1.306	390,30	1.103.952	1.222.213
Dibujante.....	44.991	1.306	390,30	1.103.952	1.222.213
Delineante de la.....	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770
Práctico de Topografía.....	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770
Fotógrafo.....	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770
Delineante de 2a.....	34.921	1.191	327,80	921.227	1.020.550
Calcedor.....	30.411	1.114	296,20	830.136	919.885
Reproductor fotográfico....	30.411	1.114	296,20	830.136	919.885
Reproductor de planos.....	29.889	1.105	292,50	819.561	908.188
Archivero-bibliotecario....	34.591	1.187	325,70	915.155	1.013.842
Auxiliar	30.411	1.114	296,20	830.136	919.885

PERS.TEC.DE DIQUES Y MUELLES

Jefe de Diques.....	47.315	1.321	403,10	1.141.933	1.264.072
Jefe de Muelles.....	39.514	1.262	358,90	1.011.302	1.120.049
Buzos y Hombres-rana.....	44.991	1.306	390,30	1.103.952	1.222.213

PERSONAL OFIC.TEC.DE ORGANIZACION

Jefe Sec.Organiz.de 1a.....	44.991	1.306	390,30	1.103.952	1.222.213
Jefe Sec.Organiz.de 2a.....	43.824	1.294	383,30	1.083.258	1.199.398
Técnico de Organiz.de 1a...	38.435	1.248	352,00	991.114	1.097.770
Técnico de Organiz.de 2a...	34.807	1.189	327,00	918.905	1.017.986
Auxiliar de Organización...	32.593	1.154	311,90	875.204	969.710

PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio.....	49.408	1.336	414,90	1.176.680	1.302.395
Jefe de Sección.....	43.402	1.294	381,30	1.077.350	1.192.884
Analista de 1a.....	37.232	1.230	343,90	967.738	1.071.940
Analista de 2a.....	32.593	1.154	311,90	875.204	969.710
Auxiliar.....	30.411	1.114	296,20	830.136	919.885

ASPIRANTES ADMINISTRAT.,DE TEC.
DE OFICINA, DE ORGANIZ.Y LABORAT.

Aspirante de 16 años.....	18.327	656	176,40	494.706	548.155
Aspirante de 17 años.....	22.301	764	209,80	589.546	653.115

LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL METAL DE GUIPUZCOA



<u>AÑO</u>	<u>JORNADA PARTIDA</u>	<u>JORNADA CONTINUADA</u>	<u>TRES TURNOS</u>
1.978	2.002 horas	2.002 horas con bocadillo	2.002 horas con bocadillo
1.979	2.002 horas	2.002 horas 15' bocadillo	1.956 horas 15' bocadillo
1.980	1.974 horas	1.974 horas 15' bocadillo	1.939 horas 15' bocadillo
1.981	1.928 horas	1.928 horas 15' bocadillo	1.892 horas 15' bocadillo
1.982	1.880 horas	1.880 horas 15' bocadillo	1.860 horas 15' bocadillo
1.983	1.860 horas	1.805 horas sin bocadillo	1.795 horas sin bocadillo

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS R.D. 1261/1983, de 27 de Abril
 ESTA TABLA TENDRA APLICACION A PARTIR DE 1 DE JUNIO DE 1983



		Sin hijos											ó más															
IMPORTE RENDIMIENTO ANUAL	S. %	C. %	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 %	
Hasta	180.000	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Más de	180.000	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	200.000	1(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	220.000	1(3)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	240.000	2(4)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	260.000	3(5)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	280.000	4(6)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	300.000	5(6)	1(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	330.000	6(7)	1(3)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	360.000	6(8)	2(4)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	390.000	7(9)	3(5)	1(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	420.000	7(9)	4(6)	1(3)	1(0)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	450.000	8(10)	4(6)	2(4)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	500.000	9(10)	5(7)	3(5)	2(3)	1(0)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	550.000	10(11)	6(8)	4(6)	3(4)	1(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	600.000	11(11)	8(9)	5(7)	4(5)	1(3)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	650.000	11(12)	9(10)	6(8)	5(6)	2(4)	1(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	700.000	12(12)	10(10)	7(8)	6(7)	4(5)	1(3)	1(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	750.000	12(13)	10(11)	8(9)	6(7)	5(6)	2(4)	1(3)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	800.000	13(13)	11(11)	9(10)	7(8)	6(7)	4(5)	3(4)	1(2)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	900.000	13(14)	12(12)	10(11)	8(9)	7(8)	5(7)	4(5)	3(4)	2(3)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	1.000.000	14(14)	13(13)	11(11)	9(10)	8(9)	6(8)	5(7)	4(5)	3(4)	2(3)	1(2)	0(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	1.100.000	15(15)	13(13)	12(12)	10(11)	9(10)	7(9)	6(8)	5(6)	4(4)	3(3)	1(2)	1(1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	1.300.000	16(15)	15(15)	13(13)	12(12)	10(11)	9(11)	8(10)	7(9)	7(8)	6(7)	5(6)	4(5)	3(4)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	1.500.000	17(16)	16(15)	15(15)	14(14)	12(13)	11(12)	9(11)	9(10)	8(10)	7(9)	6(8)	5(7)	4(6)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	1.700.000	18(17)	17(16)	16(16)	15(15)	14(14)	12(13)	11(12)	11(12)	10(11)	9(10)	8(10)	7(9)	6(8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	2.000.000	19(18)	18(17)	18(17)	17(16)	16(16)	14(15)	13(14)	12(13)	12(13)	11(12)	10(12)	9(11)	8(10)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	2.300.000	20(19)	19(18)	19(18)	18(17)	18(17)	16(16)	15(15)	14(15)	13(14)	13(14)	12(13)	11(13)	10(12)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	2.600.000	21(19)	21(19)	21(19)	20(18)	20(18)	18(18)	17(17)	16(16)	15(16)	14(15)	13(15)	12(14)	11(14)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	3.000.000	22(21)	22(20)	22(20)	21(19)	21(19)	20(19)	18(18)	17(18)	16(17)	15(17)	14(17)	13(16)	12(16)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	3.500.000	23(22)	23(22)	23(21)	23(21)	22(21)	22(21)	21(20)	20(20)	19(20)	18(19)	17(19)	16(19)	15(18)	14(18)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	4.000.000	24(23)	24(23)	24(23)	23(22)	23(22)	23(22)	22(22)	20(21)	19(21)	18(21)	17(20)	16(20)	15(20)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	4.500.000	26	26	26	25	25	24	23	22	21	20	18	17	16	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	5.000.000	27	27	27	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	5.500.000	28	28	28	27	27	26	25	24	23	22	21	20	19	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	6.000.000	29	29	29	28	28	27	26	26	25	24	23	22	21	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	7.000.000	31	31	31	30	30	29	28	28	27	26	25	24	23	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
" de	8.000.000	33	33	33	32	32	31	30	30	29	28	27	26	25	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(ENTRE PARENTESIS, PORCENTAJES APLICADOS EN 1.982)

