

CONVENIO PROVINCIAL
PARA LA INDUSTRIA
SIDEROMETALURGICA
DE NAVARRA
AÑO 1982

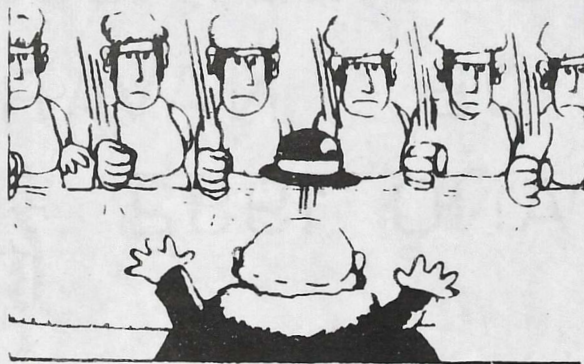


DOKUMENTAZ
ZENTROA

TXT 10046



**La independendencia
en nuestra lucha
hacia el socialismo**



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE NAVARRA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial, para la INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Navarra, suscrito por los representantes en la Comisión Deliberadora: de la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (A.N.E.M.); Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra (A.P.M.E.N.); Asociación Navarra de Talleres de Reparación de Vehículos (A.N.T.R.V.) y de la Asociación Navarra de Distribuidores de Automoción, como parte económica, y de las centrales sindicales Comisiones Obreras (C.C.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), como parte social. Y,

RESULTANDO, que con fecha 15 de febrero de 1982 tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Navarra, que consta de 34 artículos, 2 Cláusulas Adicionales (1.ª y 2.ª), 1 Disposición Complementaria, Comisión Mixta, Comisión Paritaria, 1 Disposición Adicional para las empresas de Talleres de Reparación y Distribuidores de Automoción, y Tablas de Salarios, articulado en 66 folios, aprobado y suscrito por los sindicatos y asociaciones empresariales anteriormente citados, miembros de la Comisión Negociadora, con fecha 12 de febrero de 1982.

RESULTANDO, que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación, habiéndose denunciado el Convenio anterior con fecha 28 de septiembre de 1981 (ELA-STV) y 30 de septiembre de 1981 (UGT), iniciándose las deliberaciones el 4 de diciembre de 1981,

CONSIDERANDO: que el artículo 90 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, faculta a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, para impulsar y disponer las funciones de Registro, Depósito y Publicidad de los Convenios Colectivos de Trabajo.

CONSIDERANDO: que el R.D. 2756/1979 de 23 de noviembre, ordena que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haga cargo del depósito de los Convenios y demás Acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones empresariales.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDA:

Primero. — Proceder al Registro del Convenio Colectivo de Trabajo Provincial, para la INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Navarra, en el Libro Especial, habilitado al efecto en el Departamento de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Segundo. — Remitir dos ejemplares del Convenio Colectivo referenciado, con acta de aprobación suscrita por los citados miembros de la Comisión Negociadora, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero. — Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, a 24 de febrero de 1982.

EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Fdo.: José M.ª Ruiz Oyaga

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE NAVARRA

Art. 1.º Determinación de las partes.—El presente Convenio Colectivo se concierne por los representantes designados por la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (ANEM), la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra (APMEN) y la Asociación de Talleres de Reparación y distribuidores de Automoción (ANTRV), como parte económica, y las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (C.C.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), como integrantes de la parte social.

Art. 2.º Ámbitos funcional y personal.—El presente Convenio afecta a todas las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, dentro de la provincia de Navarra, sin más excepciones que aquellas que estando incluidas en la citada Ordenanza hayan concertado un Convenio Colectivo Sindical propio o tengan unas Normas de Obligado Cumplimiento de análoga naturaleza, en tanto uno u otras estén en vigor y en las mismas no se disponga otra cosa.

Ambas partes negociadoras establecen de común acuerdo que el presente Convenio obliga a los trabajadores y empresas incluidas dentro del ámbito de su aplicación.

En consecuencia, durante su vigencia, ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de pactos de empresa sobre materias reguladas por el mismo, salvo lo dispuesto en las Cláusulas Adicionales Primera y Segunda de este Convenio.

Art. 3.º Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las Empresas y Trabajadores mencionados en el ámbito funcional y personal antecedente, dentro de la provincia de Navarra.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia durante el año 1982 cualquiera que sea la fecha en que fuera registrado por la Autoridad Laboral, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 1982.

Art. 5.º Denuncia.—A los efectos previstos en el artículo 86-2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

Art. 6.º Formación profesional.—Los trabajadores de las empresas que tengan una plantilla superior a 10 trabajadores, tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional en centros oficiales, conforme a las siguientes normas:

a) Que a dichos cursillos asistan, como máximo, un 10% por defecto de la plantilla total al año, no pudiendo coincidir más del 5% por exceso con el disfrute de estos beneficios.

b) La ausencia al trabajo no puede ser superior a tres horas diarias.

c) En cuanto a los trabajadores unidos a la Empresa por contrato de Formación en el Trabajo se estará a lo que, se dispone en las normas reguladoras del mismo. En lo que se refiere a los trabajadores que tengan en vigor contrato de aprendizaje, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable.

d) En la materia que se regula en el presente artículo, no podrá existir discriminación por razón de sexo.

Art. 7.º Retribuciones.—1. Se conviene para el año 1982 un incremento del 10% sobre los salarios medios brutos Individuales asignados durante el año 1981, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.

2. Las Empresas garantizarán un salario mínimo bruto (siendo a cargo del trabajador la Cuota Obrera de la Seguridad Social y el I.R.P.F. en su caso), para los trabajadores mayores de 18 años, no aprendices o con contrato de Formación en el Trabajo de 618.849 pesetas anuales distribuidas en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias de 44.203 pesetas.

Para el cómputo de este salario de garantía, se incluirán todos los conceptos, excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y la prima a la producción por rendimientos superiores a 67 puntos Bedaux, 113 del sistema centesimal, o equivalente en cualquier otro sistema de medición.

3. Respecto a Aprendices y Pinches, sus salarios, tendrán el incremento establecido en el apartado 1), del presente artículo, en la forma y condiciones que en dicho apartado se establecen. En todo caso, las retribuciones mínimas serán las siguientes:

- Aprendices de 2.º año 23.750 ptas.
- Aprendices de 3.º año 29.928 ptas.

4. A los efectos de determinar la retribución mensual mínima que corresponde a los trabajadores con Contrato de Formación en el Trabajo se seguirán las normas que a continuación se detallan:

1.º Como cifras base por el cálculo de tal retribución se establecen los siguientes módulos:

- Trabajadores en Formación 1er. año 23.750 pesetas.
- Trabajadores en Formación 2.º año 29.928 pesetas.

2.º La fijación de la retribución mínima mensual que corresponde percibir a cada trabajador en Formación se llevará a efecto teniendo en cuenta las horas efectivamente trabajadas, dentro de la jornada. En consecuencia, del módulo que, en su caso, sea de aplicación, se deducirá la parte proporcional que corresponda a los períodos de la jornada dedicados a la realización de enseñanzas teóricas.

La diferencia que resulte, constituirá la retribución mensual mínima para cada uno de los trabajadores mencionados.

5. Revisión: En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo I.P.C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos del 1.º de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 8.º Conceptos salariales.—Sin perjuicio del salario mínimo garantizado por el n.º 2 del Artículo 7.º y 10, los conceptos salariales mínimos del Convenio serán los siguientes:

- SALARIO BASE: El que para cada categoría profesional se expresa en el ANEXO al Convenio.
- PLUS DE CONVENIO: El que para cada categoría profesional se expresa en el ANEXO al Convenio.
- PLUS DE CARENIA DE INCENTIVO: Será de 2.997 ptas. mensuales para todos los trabajadores mayores de 18 años no aprendices o con contrato de Formación en el Trabajo.

Las Empresas que tengan establecidos sistemas de Retribución por Incentivos, podrán absorber de las Primas las cantidades necesarias para pasarlas a los conceptos que arriba se indican, o a los que completen el mínimo garantizado. Si así se hiciese, procederá la compensación anual entre todos los conceptos retributivos a efectos de la garantía salarial establecida en el art. 73 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El Plus de Convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para los trabajadores que no lo hagan a prima. Para aquellos que trabajen a prima o incentivo, este Plus se percibirá los domingos y días festivos.

Si un trabajador incurriese en faltas de asistencia o puntualidad, o no hubiese completado la jornada establecida por motivos imputables a él, perderá el derecho a la percepción del Plus de Convenio en la cuantía siguiente:

- a) Por falta de puntualidad, el 25% del Plus de Convenio durante un día.
- b) Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del Plus durante dicho día y los dos siguientes.
- c) Al personal con retribución mensual, a efectos de lo estipulado en este artículo, el Plus de Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trate, para calcular la fracción diaria.

Art. 9.º Productividad.—Los estudios sobre productividad contribuyen a la consolidación de los puestos de trabajo existentes y reducción del desempleo. Las partes son conscientes de que los mismos no deben estar orientados única y exclusivamente al incremento del esfuerzo humano, sino que estará siempre presente la dignificación del trabajo del hombre. Es voluntad de empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y competitividad.

Siendo la productividad el índice real de la eficacia del sistema productivo, son, entre otros, los factores que deben incidir en su mejora:

- métodos y organización del trabajo
- utilización productiva;
- tecnología e inversiones;
- sistema de incentivos y análisis de rendimientos;
- condiciones ambientales;
- clima y situación de relaciones laborales;
- etc., etc.

Ambas partes aceptan la realización y aplicación práctica de los sistemas de productividad en cada empresa, garantizándose la participación en la elaboración y vigilancia conjunta de su cumplimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos planes de productividad estarán orientados al aumento de los niveles de empleo, y a la mejora de las condiciones de trabajo. El excedente que produzca el aumento de productividad se imputará a compensaciones salariales, excedente empresarial y mejora de las condiciones de trabajo.

Art. 10. Rendimiento medio garantizado.—1. Se establece un rendimiento medio individual, en 60 días de trabajo a prima, de 67 Bedaux, 84 Crea, o 113 C.N.P. A dicha actividad la retribución total de un operario, mayor de 18 años, no aprendiz o en Formación, deberá de ser cuando menos de 618.849 pesetas anuales.

2. Cuando el rendimiento medio de un trabajador no alcance en total 26.300 puntos hora Bedaux, 33.600 Crea o 42.500 de la Comisión Nacional de Productividad en cuatrocientas horas de trabajo a prima consecutivas, por causas que le fuesen totalmente imputables y superado el período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se le deducirá el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los anteriormente señalados.

3. Si el trabajador no alcanzara el rendimiento medio señalado en el párrafo anterior, por causas que no le fueran imputables, la Empresa no podrá efectuar la reducción de prima prevista, siempre que el rendimiento habitual del trabajo viniese alcanzando el rendimiento mínimo garantizado, regulado en este artículo.

4. Si no alcanzase el rendimiento normal por causas que le fueren imputables, dejará de percibir íntegramente el Plus de Convenio, sin perjuicio de las sanciones que para tales supuestos prevé el art. 97 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 11. Gratificaciones extraordinarias.—Con carácter general se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Una será abonada durante la primera semana del mes de julio, y la otra, el día 22 de diciembre. El importe de cada una será igual a 30 días del Salario Base y Plus de Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2, del art. 7.º de este Convenio.

Art. 12. Horas extraordinarias.—El precio medio anual de cada hora extraordinaria en 1981, será incrementado para 1982, en un 10%.

Art. 13. Antigüedad.—A) La antigüedad se devengará el día de cumplimiento del trienio o quinquenio, en su caso, y el mismo día de cada año, sucesivo, abonándose en una o dos veces cada año, dentro de los tres meses siguientes al día del vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta los años de servicio prestados en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se computarán a efectos de antigüedad los periodos de servicio de aprendices, pinches y botones.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.

B) Los valores económicos asignados a cada trienio o quinquenio durante el año 1981, se incrementarán en un 10% para el año 1982.

C) Con carácter de referencia se establecen para los trienios, los siguientes valores mínimos:

1er. trienio	4.911 ptas.
2.º trienio	9.817 »
3er. trienio	17.178 »
4.º trienio	22.079 »
5.º trienio	24.523 »
6.º trienio	31.908 »
7.º trienio	34.348 »
8.º trienio	36.803 »

Incrementándose en 2.560 ptas. más los sucesivos trienios.

Art. 14. Modificación del Régimen Privativo de Trabajo y su Contraprestación.—1. Durante el año 1982, las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo, al poder optar por uno de los siguientes apartados:

a) Turnos de Trabajo: Las Empresas, cualesquiera que sea la modalidad de horario que tengan implantado, podrán establecer turnos de trabajo no nocturnos, por un plazo máximo de 40 días de duración para cada trabajador durante el año 1982. En ningún caso esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las existentes. Tampoco podrá implicar cambio de jornada de continuada a partida, o viceversa, no deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal. El Informe favorable del Comité o Delegados de Personal exigido por la legislación, se entiende otorgado en este precepto.

b) Calendario Laboral: Las Empresas podrán establecer unilateralmente el Calendario Laboral en lo referente a la distribución de Jornada anual, excepción hecha de las vacaciones que se mantendrán en las fechas de costumbre o se determinarán por el procedimiento legalmente establecido. Se excluye la posibilidad de cambiar de Jornada, de partida a continuada o viceversa.

c) Cambios de Puesto de Trabajo: Las Empresas podrán realizar, en cada centro de trabajo los cambios de puesto a que se refiere el apartado d), del art. 25 de la Ordenanza, considerándose justificadas las causas previstas en el mismo. En tal caso se respetarán las garantías salariales establecidas en el art. 26 del citado texto legal.

Por el uso de esta facultad no se infringirá trato discriminatorio o vejatorio a ningún trabajador.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación en las Empresas afiliadas a ANEM y en las de más de 120 trabajadores no afiliadas a APMEN al 1 de febrero de 1982, sin perjuicio de las facultades que les vienen reconocidas por el art. 25 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, sobre movilidad de personal o los acuerdos que tuviesen establecidos con su personal.

II. En concepto de indemnización por la facultad a que se refiere el número anterior, las Empresas abonarán en todo caso las siguientes cantidades anuales:

a) Para las Empresas afiliadas a ANEM en el día 1 de febrero de 1982, 18.779 ptas. lineales para Técnicos y 19.801 ptas. para los demás trabajadores, incluso técnicos, cuando tengan asignada para 1982 una retribución inferior a 1.095.600 ptas. anuales.

b) Para las Empresas afiliadas a A.P.M.E.N., en el día 1 de febrero de 1982, 13.645 ptas. de forma lineal para cada trabajador.

c) Las Empresas no afiliadas a dichas Patronales, se ajustarán a las condiciones de ANEM, las que tengan más de 120 trabajadores fijos, y a las de APMEN las que tengan inferior plantilla de trabajadores fijos.

No obstante, si la Empresa hiciese uso de alguna facultad del punto I de este artículo, el trabajador que no la acatare dejará de percibir la cantidad aquí convenida.

III. Las cantidades citadas se abonarán, en proporción al tiempo de permanencia en plantilla, durante 1982 en cinco fracciones iguales en los meses de marzo, abril, mayo, septiembre y octubre.

Art. 15. Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrasidad.—1. La cuantía de estos Pluses será del 20% del Salario Base y Plus Convenio por día trabajado.

Estos pluses se reducirán a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

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

Durante el periodo de vacaciones se abonarán estos Pluses de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

2. No obstante, el incremento de estos pluses durante el año 1982 será del 10% respecto de su valor en 1981.

Art. 16. Plus de Nocturnidad.—1. Todos los trabajadores con derecho a percibir el suplemento o plus de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, percibirán una bonificación del 25% del Salario Base y Plus de Convenio. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, les corresponden.

2. No obstante, el incremento de este plus durante 1982, será del 10% respecto de su valor en 1981.

Art. 17. Plus de Distancia y Transporte.—1. El Plus de Distancia y Compensación de Incrementos por tarifas de transporte, quedarán regulados íntegramente en todas las condiciones por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y disposiciones de aplicación al efecto.

2. La cuantía media o el valor unitario que abonaron las empresas por este concepto durante 1981, será incrementado, para 1982 en un 10%.

Art. 18. Viajes y Dietas.—1. En aquellos desplazamientos que deban efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 1.320 ptas. por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso, el valor de la dieta será de 1.540 ptas./día.

La media dieta se pagará a razón de 745 ptas.

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

2. La cuantía media que abonaron las Empresas por este concepto, durante 1981, será incrementada para 1982 en un 10%.

Art. 19. Quebranto de Moneda.—Los pagadores percibirán, como concepto de quebranto de moneda, el dos por mil de las cantidades que satisfagan a los trabajadores, fijándose un tope máximo de 4.974 ptas. mensuales por este concepto.

Se considerarán exceptuadas del abono de quebranto de moneda aquellas Empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Las Empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal, las seguirán respetando.

Art. 20. Accidentes de Trabajo.—En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el productor accidentado.

En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, la Empresa, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá el adecuado sistema de vigilancia y control.

Art. 21. Período de Prueba.—Los Ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en las siguientes escalas:

— Peones y Especialistas	15 días
— Trabajadores con Contrato de Formación, Aprendices, Profesionales siderúrgicos y Profesionales de Oficio	1 mes
— Administrativos	1 mes
— Subalternos	1 mes
— Técnicos no titulados	2 meses
— Técnicos titulados	6 meses

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba cuando así conste expresamente por escrito.

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

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la Empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo lo dispuesto en los apartados a), b) y c) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones concordantes.

Art. 22. Licencias retribuidas.—Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de 15 días del hecho causante.

3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.

5. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización, acreditada de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y conyuge, 2 días naturales.

6. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.

7. Por defunción de abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos, 2 días naturales.

8. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

9. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

10. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

Estas licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

En los casos que se relacionan, el trabajador percibirá el Salario Base de Convenio y el Plus de Convenio.

Estas licencias, excepción hecha de la designada en el epígrafe 10, serán aumentadas en 1 día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

Art. 23. Tiempo de trabajo.—I. Jornada anual.

a) Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 34-2 del Estatuto de los Trabajadores, para el año 1982, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.880 horas, tanto en jornada continuada como partida.

No obstante lo anterior, por excepción las Empresas Asociadas a A.P.M.E.N., en la fecha de la firma del presente Convenio, trabajarán en jornada partida 1.906 horas efectivas y realmente prestadas durante el presente año, si bien tal jornada al 31-XII-82 quedará fijada en 1.880 horas.

Estas jornadas de trabajo se establecen sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

b) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

II. Vacaciones.—1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 26 días naturales.

A petición de los trabajadores y sin que ello suponga aumento o reducción de la jornada anual establecida en el párrafo 1 de este artículo, las empresas concederán el disfrute de tres días hábiles, con la naturaleza de festivos recuperables dentro del Calendario Laboral que se establezca.

2. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores, quienes podrán de mutuo acuerdo decidir su fraccionamiento, con la única limitación de que al menos quince días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

Las fechas de las vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su inicio, y si no hubiera acuerdo sobre la fijación del período de su disfrute, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, resolverá la Magistratura de Trabajo.

4. Las vacaciones se abonarán computándose el salario base del Convenio y el Plus de Convenio, y los días que dentro del período de vacaciones tengan la condición de laborables, se incrementa-

rán con el promedio de la prima, Incentivo o plus de carencia de incentivo, en su caso, que el trabajador hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose únicamente los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

5. En cuanto al régimen de vacaciones de los menores de 18 años y los mayores de sesenta, se estará a lo dispuesto por el artículo 38-4 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Calendario Laboral.—De acuerdo la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, confeccionarán, según el procedimiento previsto en los artículos 57 y concordantes de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, el Calendario Laboral para todo el año, salvo que, la Empresa optara por usar de la facultad que se le otorga en el apartado b) del art. 14 del presente Convenio.

Si no existiera acuerdo entre Empresa y Trabajadores, se resolverá por los Organismos competentes, debiendo prevalecer el criterio que suponga una reducción de costos o favorezca las necesidades estacionales de la producción. El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones y festivos recuperables señalados en el apartado II de este artículo, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el apartado I del mismo, o la inferior existente en las Empresas.

IV. Determinación de Normas más favorable.—
1. A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con el regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computando conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas en este artículo, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto por otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

En todo caso las partes signatarias del Convenio están de acuerdo en que las vacaciones y festivos recuperables establecidos en los párrafos anteriores y Disposición Adicional, se conceden sobre la base de que lo indicado en los mismos, es ajustado al espíritu y a la letra de las disposiciones legales vigentes.

Art. 24. Ascensos.—1. Los peones ordinarios pasarán automáticamente a la categoría de especialistas cuando durante 30 días consecutivos o alternos realicen en la forma que indica la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, el cometido propio de la categoría de especialista. En el cómputo de los citados días no se incluirán aquellos en que el peón sustituya al especialista en situación de baja temporal por enfermedad o accidente de Trabajo.

En caso de discrepancia en cuanto a la eficacia del trabajador considerado como especialista, la cuestión será resuelta por un examen de aptitud, cuyo tribunal calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la Presidencia designada por la Escuela de Formación Profesional más próxima al lugar donde radica la Empresa.

b) Un Vocal, designado por la propia Empresa.

c) Un Vocal, nombrado por la Central Sindical que el trabajador designe.

La cobertura de los puestos de Oficial de Tercera del Grupo Obrero, producida por vacante, ampliación de plantilla o cualquier otra causa, se llevará a efecto con carácter preferente, dejando a salvo el mejor derecho de los aprendices con aprendizaje terminado, con personal de la Empresa

perteneciente a la categoría de profesionales siderúrgicos de cualquier grado, así como de especialistas, mediante la prueba de aptitud ante el tribunal que se indica en el párrafo anterior.

Si realizadas las pruebas de aptitud, no existiese personal idóneo para cubrir la plaza, la Empresa podrá hacerlo con personal ajeno a la plantilla de la misma.

Cuando se precise cubrir algún puesto en la categoría citada, la Empresa lo comunicará mediante publicación en el Tablón de Anuncios o a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con la antelación suficiente para que puedan concurrir los profesionales siderúrgicos o especialistas que lo deseen.

Las decisiones que adopte el Tribunal sobre el particular, serán inapelables y se acordarán por mayoría de votos.

Los plinches, una vez cumplidos los 18 años, pasarán a la categoría de peón. Una vez pasados a la categoría de peón, a los 30 días, pasarán automáticamente a la categoría de especialistas.

2. Las mujeres podrán acceder a todas las categorías y responsabilidades, cuando reúnan los requisitos necesarios.

Art. 25. Absentismo.—Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la empresa y de la seguridad social junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la O.I.T.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.

2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja o en su defecto justificante médico de asistencia a Consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las Empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que se considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adocado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

3. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.

4. Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de sanciones disciplinarias las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Art. 26. I.L.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral.—En las Empresas que se vincerán abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 27. Comités de Empresa y Delegados de Personal.—1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trata:
1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

d) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

En las empresas de más de 250 trabajadores los miembros de los Comités de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical, legalmente constituida, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido en este Convenio. En ningún caso se rebasará el máximo de horas que corresponden al total de todos ellos, por virtud de esta acumulación.

A tales efectos las Centrales Sindicales que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación de al menos 3 días, el miembro o miembros del Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes o meses siguientes.

Podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Así mismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designa-

ción de Delegados de Personal o Miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, así como capacidad de contratación colectiva en el ámbito de empresa.

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

G) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal ostentarán los siguientes derechos y garantías:

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Art. 28. ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.—1. Las Empresas afectadas por este Convenio reconocen a las Centrales Sindicales, y al objeto de que alcancen la efectividad de su acción sindical en el seno de las Empresas, ostentarán los siguientes derechos:

1.º El ejercicio de propaganda y distribución de publicaciones de interés laboral o sindical y cobro de cuotas, en los centros de trabajo, fuera de la jornada laboral y a través de afiliados a las Centrales Sindicales existentes en la Empresa.

2.º Disponer de un Tablón de Anuncios en el que podrán insertar la documentación de interés laboral o sindical que consideren oportuna, bajo su responsabilidad notificando previamente a la Dirección de la Empresa el contenido o copia del documento o documentos que deseen insertar.

3.º En los centros de trabajo con plantilla superior a los 150 trabajadores, los sindicatos o centrales que posean en los mismos una afiliación superior al 15 % de aquella, podrán nombrar un Delegado Sindical en la persona que ostente la condición de trabajador en activo de la empresa y, a ser posible, miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

2. El Delegado Sindical ostentará las funciones, derechos, garantías y responsabilidades que a continuación se expresan:

1.º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa.

4.º Ser oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular.

5.º Será informado y oído por la empresa en materia de despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato, en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, e igualmente, en la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias.

6.º Podrá recaudar cuotas a los afiliados de su sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7.º Será el responsable de las publicaciones que su Sindicato inserte en el Tablón de Anuncios que tenga reservado, debiendo encargarse personalmente de la inserción de los anuncios, documentos o comunicados, dando cuenta previa de su contenido o copia de los mismos, a la Dirección de la Empresa.

8.º En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 1.000 trabajadores y si ello fuera materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado Sindical pueda ejercer las funciones y tareas que como tal le corresponde.

9.º El Delegado Sindical limitará la realización de sus tareas y funciones a aquellas cuestiones que le son propias.

10.º Ostentará las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

3. En aquellas Empresas que tengan más de 250 trabajadores, podrá llevarse a efecto la recaudación de las cuotas sindicales.

En este sentido a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, las Empresas descontinuarán en la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

En las empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores, la recaudación de las cuotas, podrá llevarse a efecto, en los términos arriba descritos, por acuerdo entre Empresa y trabajadores.

Art. 29. MEDIDAS CONTRA EL PARO.—Las partes firmantes del presente Convenio, valorando la trascendencia del problema del desempleo, han coincidido en la conveniencia de arbitrar las siguientes medidas:

1. Horas Extraordinarias.—Se acuerdan los siguientes criterios:

1.º Horas Extraordinarias Habituales: Supresión.

2.º Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.º Horas Extraordinarias estructurales necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, y las de mantenimiento: realización, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

4.º La cotización adicional establecida por el Real Decreto 82/79 de 19-I-79 sobre la remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias y fijada en el catorce por ciento de su importe, se incrementa en diez puntos, por lo que pasa a ser del veinticuatro por ciento. Un cincuenta por ciento de este incremento corresponderá al empresario, y el cincuenta por ciento restante será a cargo del trabajador.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten, no tendrán dicho incremento. Para ello se notificará así mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal en su caso.

Las Empresas presentarán mensualmente a la Comisión que al efecto se nombre, copia de la relación de horas extras que obligatoriamente han de entregar en la Delegación de Trabajo según disposición del Real Decreto 1858/81 de 20 de agosto de 1981.

El no cumplimiento de lo anteriormente expuesto se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

2. Pluriempleo.—Las partes firmantes del presente Convenio instarán ante los Organismos competentes, la adopción de serias medidas encaminadas a eliminar el pluriempleo, por suponer, en términos generales:

—Impedimento para la contratación de trabajadores desempleados.

—Por el carácter de competencia desleal que se puede dar, comparativamente, entre las Empresas que asumen los procedimientos legales, y aquellas que, incumplen los preceptos de las disposiciones vigentes.

En la línea apuntada de tratar de eliminar el pluriempleo, los signatarios de este Convenio acuerdan lo siguiente:

1.º A partir de la vigencia de este Convenio las Empresas no podrán contratar a trabajadores en régimen de pluriempleo entendiéndose como tales, a aquellos que sumen 42 o más horas semanales de trabajo entre los distintos empleos, así como aquellos que perciban ingresos iguales o superiores al Salario Mínimo garantizado en el Art. 7.º-2, de este Convenio.

En el mismo orden de cosas, se estima la necesidad de aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social.

2.º Para lograr el objetivo de controlar el pluriempleo existente, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los Representantes Sindicales, y en su defecto, a la Comisión que para este fin se nombre, los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, así como lo establecido en el art. 64-1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

3. Jubilación Especial.—Las partes firmantes son conscientes de los favorables efectos que sobre la creación de empleo puede representar el sistema especial de jubilación a los 64 años previsto en el R. D. 14/81 de 20 de agosto, que se aplicará en sus propios términos por acuerdo de Empresa y Trabajador, quienes, en caso de discrepancia, podrán solicitar la Intervención mediadora de la Comisión Paritaria del Convenio.

En orden a que la Comisión Paritaria del Convenio pueda valorar los efectos que sobre el empleo haya de representar la Jubilación especial a los 64 años, las partes afectadas deberán facilitar a aquella los siguientes datos:

—Por lo que respecta a las Empresas, una relación nominal de los trabajadores que cumplan 64 años durante el transcurso del año 1982, con expresión de su categoría profesional.

—Por lo que respecta a los trabajadores que tengan o alcancen dicha edad en 1982 y deseen acogerse a este sistema especial de jubilación, notificarlo por escrito a la Comisión Paritaria.

4. Contratos de Trabajo en Prácticas y para la Formación.—Al objeto de que los jóvenes trabajadores que sean contratados conforme al Real Decreto 1361/81, de 3 de julio, puedan acceder a las prestaciones por desempleo, las Empresas que utilicen este sistema de contratación, procurarán, en la medida de lo posible, que la duración del contrato alcance un período mínimo de 6 meses.

5. Contratos a Tiempo Parcial.—La misma recomendación contemplada en el apartado anterior, se establece respecto a los trabajadores que sean contratados a tiempo parcial, conforme al Real Decreto 1362/81 de 3 de julio.

6. Disminuidos Físicos o Psíquicos.—Las contrataciones de trabajadores disminuidos Físicos o Psíquicos que pudieran realizarse, se llevarán a cabo de conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto 1327/81 de 19 de junio. En todo caso, las Empresas están obligadas a cumplir lo que la Ley determina en relación a las plazas de disminuidos a ocupar en cada una de ellas.

Art. 30. IGUALDAD EN EL TRABAJO.—Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad o ideología de los trabajadores en materia salarial, de promoción, ascensos, contratación, tipo de trabajo, etc., etc. A tal efecto, el Comité de Empresa vigilará el estricto cumplimiento de estas normas, ejerciendo, para ello, las máximas facultades dentro de su cometido.

Ningún trabajador podrá ser despedido por razones de conducta privada (madres solteras, homosexualidad, etc.), siempre que ésta no tenga repercusiones que afecten a la relación laboral.

Art. 31. MANDOS INTERMEDIOS Y PROFESIONALES TÉCNICOS.—Ambas representaciones reconocen la importancia de la función del Mando Intermedio en la Empresa. En tal sentido las empresas manifiestan su intención de seguir promoviendo la formación de los mismos, acoplar sus funciones a las exigidas por el puesto de trabajo y establecer un sistema de promoción y ascensos que garanticen su perfeccionamiento profesional.

Art. 32. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES INDIVIDUALES.—Las Empresas Asociadas a A.N.E.M.

contratarán a su cargo una póliza colectiva de seguro de accidentes individuales que cubra un capital asegurado de un millón de pesetas en caso de muerte por accidente y de dos millones de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente para este tipo de pólizas por las distintas compañías aseguradoras.

La póliza que se suscriba, en ningún caso cubrirá las secuelas que pudieran derivarse de accidentes sobrevenidos con anterioridad a la fecha de su suscripción o de su entrada en vigor.

Las Empresas que ya tuvieren concertadas pólizas de seguros colectivos que, en su conjunto, resultaran más beneficiosas que la prevista en el párrafo anterior, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

Art. 33. COMPENSACION Y ABSORCION.—El conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieren anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si, globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

Art. 34. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.—Se respetarán todas las condiciones más beneficiosas que se vengán disfrutando en las distintas empresas.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

I No serán de aplicación los incrementos salariales establecidos en este Convenio, a las empresas que acrediten pérdidas en los ejercicios de 1980 y 1981, y que las prevean también para el año 1982.

II Las Empresas que se encuentren en la situación contemplada en el apartado I anterior, y deseen separarse de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en este Convenio, deberán notificar su decisión a la representación legal de sus trabajadores, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la firma del mismo, si estuvieren afiliados a las Asociaciones ANEM y APMEN, o dentro de los 10 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, si no estuviesen afiliados a alguna de las expresadas Asociaciones.

III Una vez notificada la decisión a que se refiere el apartado II anterior, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores cuanto información económica y contable sea precisa en orden a acreditar la realidad de las causas que motivan la separación del Convenio (Balances, Cuentas de Resultados, Niveles de Producción, Situación y Previsiones de Ventas, etc., etc.).

En el caso de que empresa y trabajadores llegaren a un acuerdo, sobre incrementos salariales, lo comunicarán a la Comisión Paritaria que se regula en el apartado IV siguiente, a los efectos de su conocimiento.

En caso contrario, cualquiera de las partes podrá acudir a dicha Comisión Paritaria en petición de que se pronuncie sobre la aplicación o inaplicación de los incrementos salariales del Convenio.

IV 1.º—A efectos de lo dispuesto en el párrafo último del apartado antecedente, se crea una Comisión Paritaria que, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales y Asociaciones Patronales signatarias del Convenio Colectivo, deberá decidir sobre las discrepancias que pudieran existir entre empresas y trabajadores en torno a la aplicación o inaplicación de los incrementos salariales establecidos por el mismo.

Todos los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por unanimidad.

A las sesiones de la Comisión podrán asistir los técnicos y asesores que sus miembros designen, hasta un máximo de seis.

Los miembros de la Comisión y sus asesores guardarán el debido sigilo sobre toda la información que les sea facilitada por las partes y no podrán hacer uso de la misma fuera del ámbito de su cometido, o para fines distintos de aquellos para los que les hubiere sido facilitado. La infracción de esta norma, mientras la Comisión no hubiere adoptado su decisión, dará lugar a su disolución automática.

2.º La Comisión, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que hubiere recogido la petición para una intervención, solicitará de las partes la documentación e información económica que estime oportuna, incluso el dictamen de un censor jurado de cuentas si ello fuere imprescindible y la dimensión de la empresa lo hiciera aconsejable.

3.º La Comisión Paritaria, una vez oídas las partes, decidirá por unanimidad sobre la aplicación de los incrementos del Convenio, o fijará otros distintos e inferiores a los establecidos en aquel, notificándolo seguidamente a las partes a efectos de su cumplimiento.

En caso de que en la Comisión no se alcanzara una decisión unánime, lo notificará a las partes, quienes podrán convenir incrementos salariales inferiores a los del Convenio, sin perjuicio de establecer el sistema de su aplicación si en el transcurso del año 1982, desaparecieran las causas que inicialmente motivaron la separación.

V Tampoco serán de aplicación los incrementos salariales fijados en este Convenio a aquellas Empresas que, debido a su crítica situación económica, hubieran convenido con sus trabajadores incrementos salariales distintos. En tal caso, deberán notificar los términos de sus acuerdos a la Comisión Paritaria regulada en el apartado IV de este artículo, a efectos de su conocimiento.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.—EMPRESAS EN RECONVERSION.—Las Empresas sometidas a planes de reconversión ya pactados o que se pacten y que produzcan sus efectos durante el período de vigencia del presente Convenio, se registrarán por lo que en dichos planes se determine.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA.—En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto por la Legislación General y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

COMISION MIXTA.—Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Mixta Interpretadora del Convenio, que estará formada por 4 Vocales Sociales y 4 Vocales Económicos, y sus correspondientes suplentes, de entre los que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, presididos por el Presidente de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

COMISION PARITARIA.—La Comisión Paritaria creada en el n.º IV, párrafo 1.º de la Disposición Adicional Primera de este Convenio, tendrá, además de las funciones que específicamente se señalan en dicha Disposición, las siguientes:

—Mediar en el supuesto previsto en el artículo 29-n.º 3 de este Convenio y analizar las circunstancias concurrentes en orden a que las partes puedan alcanzar un acuerdo.

—Tener conocimiento, en el caso de que así proceda, de los documentos referidos en el artículo 29-1, párrafo 4.º y 2, párrafo 2.º de este Convenio.

—Mediar, a petición de cualquiera de las partes implicadas, en supuestos de conflictividad laboral que afecten a Empresas del Sector.

La Comisión Paritaria, tendrá su domicilio a efectos de todo tipo de comunicación en la calle Iturrana, n.º 23 - bajo de PAMPLONA.

**TABLAS DE SALARIOS MINIMOS DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA
SIDEROMETALURGICA DE NAVARRA PARA EL AÑO 1982**

	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO
PERSONAL TECNICO TITULADO		
— Ingeniero, Arquitecto y Licenciados	54.656,—	18.218,—
— Peritos y Aparejadores	46.483,—	15.493,—
— Los mismos con responsabilidad técnica en la Empresa por no existir Ingenieros y no precisarse la dirección facultativa de éstos	47.497,—	15.830,—
— Practicantes	42.962,—	14.318,—
— Ayudantes de Ingenieros y Arquitectos	42.962,—	14.318,—
— Maestros Industriales	34.638,—	11.544,—
— Graduados Sociales	37.646,—	12.134,—
— Maestros de Enseñanza Primaria	31.757,—	10.620,—
— Maestros de Enseñanza Elemental	30.235,—	9.701,—
TECNICOS DE TALLER		
— Jefes de Taller	37.646,—	12.136,—
— Maestros de Taller	32.358,—	10.785,—
— Maestros de Taller de segunda	31.757,—	10.620,—
— Contramaestre	32.358,—	10.785,—
— Encargado	30.802,—	10.267,—
— Capataz	30.235,—	8.414,—
— Capataz de peones ordinarios	30.235,—	8.306,—
TECNICOS DE OFICINA		
— Delineantes proyectistas	36.804,—	12.266,—
— Dibujantes proyectistas	36.804,—	12.266,—
— Delineantes de primera	31.949,—	10.648,—
— Práctico de topografía	31.949,—	10.648,—
— Fotógrafo	31.949,—	10.648,—
— Delineante de segunda	30.235,—	9.701,—
— Calgador	30.235,—	8.306,—
— Reproductor de Planos	30.235,—	8.306,—
— Reproductor Fotográfico	30.235,—	8.306,—
— Archivero Bibliotecario	30.235,—	9.701,—
— Auxiliar	30.235,—	8.306,—
— Aspirante de 16 años	17.480,—	5.827,—
— Aspirante de 17 años	20.652,—	6.883,—
MEDICOS DE EMPRESA		
— Médicos de más de 500 trabajadores	54.658,—	18.218,—
— Médicos de más de 300 trabajadores	52.125,—	17.374,—
— Médicos de más de 100 trabajadores	50.389,—	16.796,—
— Médicos de menos de 100 trabajadores	48.075,—	16.024,—
PERSONAL DE OFICINA TECNICA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO		
— Jefe de Sección Organización de Primera	36.804,—	12.266,—
— Jefe de Sección Organización de Segunda	35.631,—	11.876,—
— Técnico de Organización de Primera	31.949,—	10.648,—
— Técnico de Organización de Segunda	30.235,—	9.701,—
— Auxiliar de Organización	30.235,—	8.306,—
— Aspirante de 16 y 17 años	16.874,—	6.883,—
TECNICOS DE LABORATORIO		
— Jefe de Laboratorio	38.278,—	12.759,—
— Jefe de Sección	35.438,—	11.812,—
— Analista de Primera	30.235,—	10.090,—
— Analista de Segunda	30.235,—	8.913,—
— Auxiliar	30.235,—	8.306,—
— Aspirante de 16 años	17.480,—	5.827,—
— Aspirante de 17 años	20.652,—	6.883,—
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS		
— Jefe de Primera	37.646,—	12.549,—
— Jefe de Segunda	35.631,—	11.876,—
— Oficial de Primera	31.757,—	10.583,—
— Oficial de Segunda	30.235,—	9.701,—
— Auxiliar	30.235,—	8.306,—
— Aspirante de 16 años	17.480,—	5.827,—
— Aspirante de 17 años	20.652,—	6.883,—
— Viajantes	30.235,—	9.069,—

PERSONAL SUBALTERNO

— Listero	30.235,—	8.306,—
— Almacenero	30.235,—	8.306,—
— Chófer de Motociclo	30.235,—	8.306,—
— Chófer de Turismo	30.235,—	8.306,—
— Chófer de Camión	30.235,—	9.011,—
— Pesador o Basculero	30.235,—	8.306,—
— Guarda Jurado	30.235,—	8.306,—
— Vigilante	30.235,—	8.306,—
— Cabo de Guardias	30.235,—	9.011,—
— Portero	30.235,—	8.306,—
— Ordenanza	30.235,—	8.306,—
— Botones de 16 años	17.480,—	5.827,—
— Botones de 17 años	20.652,—	6.883,—
— Conserje	30.235,—	9.011,—
— Enfermero	30.235,—	8.306,—
— Dependiente principal economato	30.235,—	9.011,—
— Dependiente auxiliar economato	30.235,—	8.306,—
— Aspirante de 16 años	17.480,—	5.827,—
— Aspirante de 17 años	20.652,—	6.883,—
— Telefonista hasta 50 teléfonos	30.235,—	8.306,—
— Telefonista de más de 50 teléfonos	30.235,—	9.011,—

PERSONAL OBRERO

— Peón	997,—	255,—
— Especialista	997,—	272,—
— Oficial de Tercera	997,—	278,—
— Oficial de Segunda	997,—	296,—
— Oficial de Primera	997,—	312,—
— Profesionales Siderúrgicos de Tercera	997,—	275,—
— Profesionales Siderúrgicos de Segunda	997,—	293,—
— Profesionales Siderúrgicos de Primera	997,—	300,—
— Pinches de 16 años	409,—	135,—
— Pinches de 17 años	533,—	176,—

DISPOSICION ADICIONAL PARA TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS Y DISTRIBUIDORES DE AUTOMOCION

Las empresas de Talleres de Reparación de Vehículos y Distribuidores de Automoción, afectadas por el presente Convenio, se regirán por las siguientes cláusulas:

1. Se conviene para el año 1982 un incremento salarial del 9 % sobre las retribuciones brutas individuales asignadas a cada trabajador durante 1981, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.
2. Las Empresas que deseen desvincularse de los efectos económicos del presente Convenio, lo realizarán por el procedimiento establecido entre las partes firmantes, y que obra en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra.
3. Se aplicarán las siguientes Tablas de Retribuciones Brutas Mínnimas:

— Trabajadores de 16 a 17 años	21.015,— Ptas.
— Trabajadores de 17 a 18 años	26.491,— " "
— Ayudante de primer año	30.597,— " "
— Ayudante de segundo año	32.732,— " "
— Ayudante de tercer año	38.248,— " "
— Oficial de Tercera	44.868,— " "
— Oficial de Segunda	48.545,— " "
— Oficial de Primera	51.487,— " "

5. MODIFICACION DEL REGIMEN PRIVATIVO DE TRABAJO Y SU CONTRAPRESTACION:

Durante el año 1982, las empresas afectadas de Talleres de Reparación de Vehículos y Distribuidores de Automoción, abonarán una cantidad anual y lineal para cada trabajador mayor de 18 años, de 9.500 pesetas, en concepto de indemnización por la modificación de su régimen privativo de trabajo, referido, exclusivamente, al Calendario Laboral, en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

- a) Los Trabajadores de nueva contratación menores de 23 años.—La duración en este caso, de la categoría, no podrá ser superior a tres años, computándose a estos efectos, el período de Servicio Militar. Se computarán igualmente, los servicios prestados en la misma categoría en otras empresas.

- a) Las Empresas podrán establecer unilateralmente el Calendario Laboral en lo referente a la distribución de jornada anual, excepción hecha de las vacaciones, que se mantendrán en las fechas de costumbre o se determinarán por el procedimiento legalmente establecido. Se excluye la posibilidad de cambiar la jornada de partida a continuada o viceversa.

b) La citada cantidad de 9.500 pesetas, se distribuirá en once fracciones de 864 pesetas mensuales para aquellos trabajadores que permanezcan de alta en las empresas durante todo el año de 1982. Para los restantes trabajadores se abonarán en la parte correspondiente a los meses trabajados en el mismo período.

6. ACCIÓN SINDICAL.—En aquellas Empresas de menos de seis trabajadores, estos podrán elegir, conforme a las normas legales que en cada momento rijan en esta materia, a un representante con las funciones y garantías propias de su cargo, excepto la de licencia de horas. En este sentido, el empresario se compromete a facilitar en todo momento el desarrollo de dicha función representativa.

7. PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS DE CATEGORÍA.—Con el fin de establecer un procedimiento de ascensos de categoría que sea ágil, rápido y eficaz y que sirva de incentivo a los propios trabajadores, a la vez que de valoración de sus aptitudes, se establecerá un procedimiento con las siguientes características:

La iniciativa para realizar el examen podrá ser de la Empresa o del trabajador.

El examen se realizará en una Empresa del mismo sector del trabajador y por un Tribunal que estará compuesto por:

Presidente: Un profesor de Escuela Profesional.

Un Vocal: Representante de las Asociaciones Empresariales afectadas por esta disposición.

Un Vocal: Representante de la Central Sindical que designe el trabajador examinado.

Se elaborará un programa de exámenes de común acuerdo entre Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales.

8. JORNADA DE TRABAJO.—a) Para el año 1982, las Empresas afectadas por la presente Cláusula Adicional, realizarán una Jornada anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.913 horas, para las Jornadas continuadas y de 1.948 horas para las Jornadas partidas, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas, inferiores a las anteriormente indicadas, en conjunto total.

b) La reducción de jornada que esto representa sobre la máxima legal, no recaerá, necesariamente, en días determinados, sino sobre todo el Calendario Laboral.

c) A partir del 31 de diciembre de 1982, la Jornada Anual de Horas de Trabajo efectivo y realmente prestado será de 1.880 horas para las Jornadas continuadas y de 1.900 horas para las Jornadas partidas, quedando a negociar en el convenio de 1983, la jornada partida hasta alcanzar las 1.880 horas efectivas.

9. VACACIONES.—Las vacaciones para 1982, serán de 24 días naturales, pudiendo la Empresa decidir su fraccionamiento, obligándose en este caso, a cumplir su duración de 24 días laborables. En tal caso, se disminuirán las horas año en el número correspondiente a los días de ampliación.

A las vacaciones anteriormente señaladas, se adicionarán 4 días con la naturaleza de festivos recuperables dentro del Calendario Laboral que se establezca, distribuidos en los restantes meses del año.

En todo lo no previsto sobre vacaciones, se estará a lo dispuesto en el Convenio, con carácter general.

10. MEDIDAS CONTRA EL PARO.—a) Pluriempleo.—La A.T.R.V. y las Centrales Sindicales firmantes, se comprometen a que, en el ámbito de su competencia y durante la vigencia del presente Convenio, no se contraten nuevos trabajadores en régimen de pluriempleo, entendiéndose como tales aquellos que sumen más de 43 horas semanales, sumadas entre los distintos empleos, así como aquellos que tengan una pensión superior al salario mínimo, garantizado en el presente Convenio.

b) Contratación de nuevos trabajadores.—Las Empresas afiliadas a la A.T.R.V. se comprometen a que todos los nuevos Contratos, que se produzcan, durante la vigencia del presente Convenio, se realizarán con los trabajadores Inscritos en las Oficinas de Empleo correspondientes.

c) Jubilación.—Podrán jubilarse aquellos trabajadores que, cumplan los 64 años en el año 1982. En este caso, las Empresas estarán obligadas a sustituir a cada uno de estos trabajadores, simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por Desempleo o Joven demandante de primer empleo, mediante un Contrato de la misma naturaleza que el extinguido. Todo lo anterior, en aplicación del Real Decreto-Ley 14/81 de 20 de agosto.

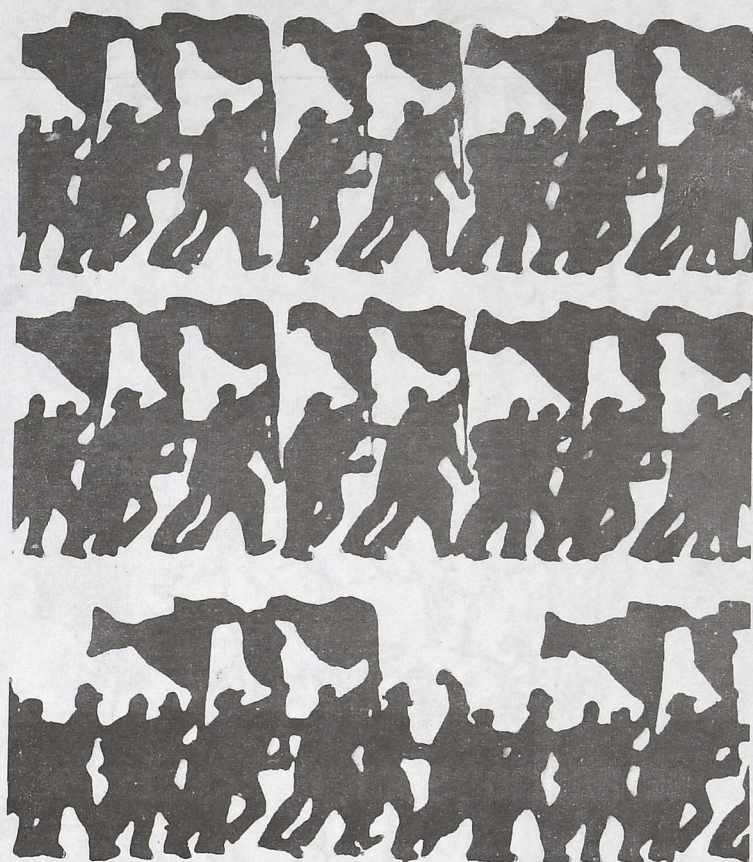
d) Prohibición de horas extraordinarias.—Durante la vigencia del presente Convenio se prohíbe la realización de horas extraordinarias, a excepción de las que se requieran para la finalización de los trabajos ordinarios de taller y aquellas que legalmente se establezcan.

e) Competencia desleal.—La A.T.R.V. y las Centrales Sindicales firmantes, se comprometen a evitar, en lo posible, y a denunciar en su caso, todas aquellas situaciones que supongan competencia desleal en la actividad del sector.

f) Contratos de Formación.—Con el fin de estructurar un sistema de formación profesional, que simultanee las actividades académicas con la práctica de los diversos sectores especializados, se hace necesario la formalización del correspondiente Convenio de Formación, con la Dirección General del Ministerio de Educación y Ciencia, por el que se prevea la posibilidad de que los alumnos de 2.º grado de la rama de automoción, dependientes de los Institutos de Formación Profesional, puedan suscribir Contratos de Cooperación con las empresas del ramo, radicadas en su entorno, siempre que éstas estén afiliadas a las Asociaciones de Talleres de Reparación de Vehículos y Distribuidores de Automoción.

g) Pagas Extraordinarias.—Las Empresas que lo deseen, de acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias, tanto las actuales, como las que en el futuro puedan establecerse, de forma legal o convenida, en las 12 mensualidades.

11. En todo lo que no se contradiga con la presente disposición adicional, se estará a lo dispuesto con carácter general en las restantes cláusulas del Convenio.



**ENFRENTAMIENTO
RADICAL
AL CAPITALISMO
EN CRISIS**



Langile Abertzaleen Batzordeak

San Nicolás, 32 - 3.º - Teléfono 22 11 30

IRUINEA