



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
PARA LA
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
DE GUIPUZCOA

1981



DOKUMEN
ZENTROA
TST 10148

I N D I C E

Pág.

Acta de la firma del Convenio	1
Art. 1.—Ambito territorial y personal	2
Art. 2.—Vigencia y duración	2
Art. 3.—Jornada de trabajo	2
Art. 4.—Trabajo a triple turno	3
Art. 5.—Vacaciones	3
Art. 6.—Salario Convenio	4
Art. 7.—Valoración de puestos de trabajo	4
Art. 8.—Absorción y compensación	4
Art. 9.—Pago de nóminas	4
Art. 10.—Productividad	4
Art. 11.—Tiempo de espera y tiempo de paro	6
Art. 12.—Carencia de incentivo	6
Art. 13, 14 y 15.—Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: trabajos nocturnos	6
Art. 16.—Jefes de equipo	7
Art. 17.—Antigüedad	7
Art. 18.—Retribución dominical y de festivos	7
Art. 19.—Gratificaciones extraordinarias	7
Art. 20.—Licencias	8
Art. 21.—Excedencias	9
Art. 22.—Servicio militar	9
Art. 23.—Salidas, dietas y viajes	9
Art. 24.—Horas extraordinarias	10
Art. 25.—Edad de ingreso de los trabajadores	10
Art. 26.—Contratos temporales	10
Art. 27.—Trabajo en días festivos	11
Art. 28.—Seguridad e higiene en el trabajo	11
Art. 29.—Dote al personal femenino	12
Art. 30.—Personal con capacidad disminuida	12
Art. 31.—Mujer embarazada	13
Art. 32.—Prohibición de discriminación en razón del sexo o edad	13
Art. 33.—Relaciones jerárquico-profesionales	13
Art. 34.—Finiquitos	13
Art. 35.—Bilingüismo	13
Art. 36.—Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación empleo	13
Art. 37 y 38.—salarios reales	14
Art. 39.—Incremento y revisión de Salarios Reales	14
Art. 40, 41, 42, 43, 44 y 45.—Secciones Sindicales de Empresa	14-15
Art. 46.—Garantías Sindicales	16
Art. 47, 48, 49, 50 y 51.—Delegados de personal y Comités de Empresa	16-17
Art. 52.—Garantías de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y De-	
legados Sindicales	17
Art. 53.—Normas para el ejercicio de la acción Sindical comunes para Comités	
de Empresa y Secciones Sindicales	17
Art. 54.—Asambleas	18
Art. 55.—Complemento de pensiones	18
Art. 56.—Legislación complementaria	18
Art. 57.—Vinculación a lo pactado	18
Art. 58.—Condiciones más beneficiosas	19
DISPOSICION ADICIONAL 1.ª	
(Sobre la posibilidad de negociar incrementos inferiores en salarios reales)	19
DISPOSICION ADICIONAL 2.ª	
(Sobre la Comisión Mixta Interpretativa)	19
DISPOSICION ADICIONAL 3.ª	
(Sobre la Comisión Paritaria encargada de gestionar las jubilaciones anti-	
cipadas)	19
DISPOSICION ADICIONAL 4.ª	
(Sobre el Euskera)	19
ANEXO I	
TABLAS DE RETRIBUCIONES MINIMAS (desde 1 de Enero de 1981)	20
ANEXO II	
TABLAS DE RETRIBUCIONES MINIMAS (desde 1 de Julio de 1981)	22

ACTA DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE GUIPUZCOA. 1981

En San Sebastián, a las 18 horas del día 13 de marzo de 1981, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa para el año 1981, integrada por cuatro representantes de la Central Sindical ELA-STV, tres representantes de la Central Sindical CC.OO. y dos representantes de la Central Sindical UGT, por parte de los trabajadores, y nueve representantes de la Asociación de Empresarios de Guipúzcoa (ADEGUI), acordando levantar la presente Acta:

- 1.º Los representantes de la Central Sindical ELA-STV y los de ADEGUI aprueban y firman el texto del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa que se adjunta a la presente Acta.

Los representantes de la Central Sindical UGT, acuerdan posponer la firma para el próximo día 18 de marzo.

Los representantes de la Central Sindical CC.OO. acuerdan no suscribir el presente Convenio.

- 2.º Las Centrales Sindicales y Asociación Empresarial firmante, ante las dudas de interpretación en alguno de los artículos del presente Convenio, establecen los siguientes criterios, que deberán ser trasladados a la Comisión Mixta Interpretativa:

- a) «Los incrementos sobre Salarios Reales sólo serán de aplicación en los periodos de trabajo efectivo, en aquellas empresas que se encuentren sometidas a un Expediente de regulación de empleo por reducción de jornada o suspensión de contratos, presentado en el Registro de la Delegación Provincial de Trabajo, con anterioridad a la firma de este Convenio, y que posteriormente fuera aprobado».
- b) «Por lo que se refiere al Artículo 4.º del Convenio, se entenderá que existe complemento salarial por el trabajo a triple turno, cuando expresamente así aparezca en las nóminas salariales o documentos de pago. En caso contrario será la Empresa la que deberá demostrar que dicho complemento está establecido como compensación del trabajo a relevos».
- c) «La referencia del Convenio a "jornada ordinaria" de día de trabajo, será la equivalente al cociente de dividir el número de horas anuales pactadas en este Convenio o las menores que puedan existir en cada empresa, por el número de días laborables establecidos en el Calendario Oficial (273 días para el año 1981)».

Y sin otro particular se levanta la sesión con la firma de las partes que se citan más arriba.

Artículo 1.º — 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 exceptuadas 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 quedarán exceptuadas de la aplicación de 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.

Artículo 2.º — VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de Enero de 1981 y durará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de Octubre de 1981, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 1982.

Artículo 3.º — JORNADA DE TRABAJO

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para el año 1981, será de 1.928 horas.

En los casos de jornada continuada se incluirán dentro de la misma, 15 minutos de descanso considerado como de trabajo. Las empresas podrán absorber el exceso que sobre los citados quince minutos vengán disfrutando los trabajadores como descanso habitual en jornada continuada, hasta el límite de la jornada efectivamente trabajada durante 1980 de forma que como consecuencia de la citada absorción, ningún trabajador pueda realizar durante 1981 mayor jornada efectiva de trabajo que en 1980.

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 diferencias hasta el límite de 1.928 horas, 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 el párrafo primero de 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.

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 aquellos que no las disfruten colectivamente.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada anteriormente no se hubiere 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.

Artículo 4.º — TRABAJO A TRIPLE TURNO

Para los trabajadores a triple turno rotativo, la jornada de trabajo será de 1.892 horas en cómputo anual, incluidos 15 minutos de descanso considerado como de trabajo. Las Empresas podrán absorber el exceso que sobre los quince minutos vengan disfrutando los trabajadores como descanso habitual, en las mismas condiciones establecidas en el artículo anterior.

En aquellas empresas en que estos trabajadores disfrutaran de un complemento salarial por este concepto, dichos trabajadores, por decisión colectiva, podrán optar entre mantener el referido complemento salarial con la jornada que viniera realizando o acogerse a lo indicado en el párrafo precedente renunciando al complemento.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que durante 1980 realicen, en el triple turno rotativo, una jornada igual o inferior a 1.939 horas anuales y tuviesen reconocido asimismo un complemento salarial por este concepto.

En todo caso las empresas podrán absorber y compensar esta mejora con aquellas otras que por este mismo concepto tengan ya establecidas para el indicado personal.

Artículo 5.º — VACACIONES

Para el año 1981 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborales.

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.º 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 laborales 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.

Artículo 6.º — 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 este 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.

Artículo 7.º — 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 ptas. 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.

Artículo 8.º — 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.

Artículo 9.º — 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.

Artículo 10.º — 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 incrementos sobre las sumas 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 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 o 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 tiempos.

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 de 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 escrito 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 escrito 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 trabajadores lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas 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 por 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 por 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 prime directa, sin perder por ello el derecho a la percepción del 14 por 100 a que se refiere el artículo 12.

Artículo 11. — 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; reagrupamientos 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.

Artículo 12. — CARENIA 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.

Artículo 13. — 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 período 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.

Artículo 14. —

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 e carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 15. —

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 Delegación 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.

Artículo 16. — 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.

Artículo 17. — ANTIGUEDAD

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 1977.

Los nuevos aumentos por antigüedad que se produzcan a partir del 30 de junio de 1980, 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 sus 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.

Artículo 18. — 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.

Artículo 19. — 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 las columnas «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, considerando 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 la totalidad, de las mismas que los trabajadores no hayan percibido durante los periodos 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.

Artículo 20. — 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 coincidir con el periodo 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 se-

guridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia 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 periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones, o 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.

Artículo 21. — 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.

Artículo 22. — 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 disfrutan de 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 del 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.

Artículo 23. — 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 aquélla 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: 2.050,— ptas./día.
 - Desplazamientos de más de tres días: 1.750,— ptas./día, desde el primer día.
 - Desplazamientos en el mismo día: Desayuno: 70 ptas.; Comida: 690 ptas.; Cena: 485 ptas.
- b) Kilometraje en vehículo propio: 13 ptas./kilómetro.

Artículo 24. — HORAS EXTRAORDINARIAS

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%.

En aquel mes en que el número de horas extraordinarias realizadas en la empresa exceda de 15 horas promedio por trabajador (considerando la totalidad de la plantilla), los recargos establecidos serán, respectivamente del 100% y 150%, aplicándose éstos a la totalidad de las horas extraordinarias realizadas en la empresa en ese mes.

Con carácter excepcional, durante la vigencia del presente Convenio, las empresas eliminarán la realización de horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia. En todo caso las empresas deberán disminuir el número de dichas horas extraordinarias excepcionales productivas con el fin de que las mismas no excedan del 6% de las horas globales teóricas en jornada normal, considerando la totalidad de la plantilla, incluyéndose a efectos de dicho cómputo todas las horas extraordinarias realizadas sean o no retribuidas.

A tales efectos se entiende por horas extraordinarias las dedicadas a actividad productiva, no incluyéndose por tanto las que correspondan a mantenimiento, reparaciones o instalaciones, las ocasionadas por la actividad específica de la empresa al servicio de otras y las de viaje.

Las empresas que durante cualquiera de los semestres naturales de 1981 hubiesen realizado un número de horas extraordinarias que excediese del porcentaje arriba indicado, previa solicitud del Comité de Empresa o Delegado de Personal, vendrán obligadas a disminuir el número de horas extraordinarias que se realicen en el siguiente semestre al 4% (o porcentaje inferior cuando el cómputo anual excediese del 6%), o contratar temporalmente y por el siguiente semestre, al número de trabajadores cuya jornada ordinaria sea equivalente al de horas extraordinarias realizadas en exceso en el semestre anterior.

Cuando la empresa haya optado por la reducción del número de horas extraordinarias durante el segundo semestre hasta los límites señalados en el párrafo anterior y no obstante se hubiese superado el 6% en cómputo anual, estará obligada, para el primer semestre del año siguiente y desde el inicio del mismo, a contratar un número de trabajadores eventuales o temporales cuya jornada ordinaria, en cómputo anual, sea equivalente al doble de las horas extraordinarias realizadas en exceso durante el año precedente.

Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio garantizarán la efectiva temporalidad de estos contratos, quedando eximidas las empresas de las obligaciones contempladas en este artículo en el caso de que se incumpliera por parte de los trabajadores lo pactado en dichos contratos.

Las empresas se obligan a entregar mensualmente relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente para que pueda realizarse un control de las mismas.

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

Artículo 25. — EDAD DE INGRESO DE LOS TRABAJADORES

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

Artículo 26. — 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.

No obstante, los contratos temporales a que se refiere el artículo 24 de este Convenio se regularán en cuanto a su causa, objeto y vigencia, por lo pactado específicamente en el referido artículo.

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.

Artículo 27. — TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

Los trabajos realizados en domingos y días festivos por circunstancias transitorias que sean menester aprovechar, recogidas en el párrafo 3.º del artículo 5.º 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.

Artículo 28. — 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 9.º 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 100 a 200 trabajadores.....	3 representantes.
▪ De 201 a 500 trabajadores	4 representantes.
▪ De 501 a 1.000 trabajadores	5 representantes.
▪ Más de 1.000 trabajadores	7 representantes.

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 o 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 se 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 necesario 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 peligrosidad 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 propias o específicas.
- 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 efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

Artículo 29. — 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.

Artículo 30. — 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.

Artículo 31. — 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.

Artículo 32. — 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 personas 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 reúna los requisitos efectivos necesarios.

Artículo 33. — 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.

Artículo 34. — FINIQUITOS

Todo trabajador podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal o un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de la Sección Sindical 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 oportunos.

Artículo 35. — BILINGÜISMO

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

Artículo 36. — 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 cada año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

Artículo 37. — SALARIOS REALES

Uno. — A los efectos del siguiente artículo 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.

Las empresas de más de 150 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.

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.

Artículo 38.

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 33 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio el que realmente vengán percibiendo los trabajadores en cada empresa.

Artículo 39. — INCREMENTO Y REVISIÓN DE SALARIOS REALES

Uno. — A partir del 1 de Enero de 1981, los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de Diciembre de 1980, se incrementarán en un 6%.

Dos. — A partir del 1 de Julio de 1981, los salarios reales vigentes al 30 de Junio de 1981, se incrementarán en un 5,25%.

Tres. — Para aquellos trabajadores que no hubiesen tenido ninguna revisión durante el año 1980, es decir, que todo el incremento de dicho año se hubiese aplicado con efectos del 1 de Enero de 1980, se les garantiza que los Salarios reales correspondientes a todo el año 1981 serán un 12% superiores a los Salarios reales totales percibidos en 1980.

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 40.

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

Artículo 41.

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 elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.
- d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes 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 re-

quisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos 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, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativa a:
- Expedientes de regulación de empleo.
 - Traslados totales o parciales de empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente 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 Sindical 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 siguiente 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 dichas reuniones.
- h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, junto al escrito razonando al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

Artículo 42.

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 empresa:

TAMAÑO	PORCENTAJE	HORAS RETRIBUIDAS
De 25 a 100 trabajadores	20%	10 horas/mes
De 101 a 250 trabajadores	15%	15 horas/mes
De 251 a 500 trabajadores	12%	15 horas/mes
De 501 a 1.000 trabajadores	10%	20 horas/mes
De 501 a 1.000 trabajadores	25%	30 horas/mes
Más de 1.000 trabajadores	10%	25 horas/mes
Más de 1.000 trabajadores	25%	35 horas/mes

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.

Artículo 43.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrá 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 solo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 44.

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 regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 45.

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 42 se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 46. GARANTIAS SINDICALES

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, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación o una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 47. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

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.

Artículo 48.

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

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

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

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

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- c) 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.
- d) 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.

Artículo 49.

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 disposición 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 informado 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 la producción o mejoras técnicas.

Artículo 50.

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.

Artículo 51.

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.

Artículo 52. — GARANTIAS COMUNES

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 preavisados al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurarán 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 42, tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. — 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.

Artículo 54. — ASAMBLEAS

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 14 asambleas y 10 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 14 asambleas y 10 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

Artículo 55. — COMPLEMENTO DE PENSIONES

Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1981 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.

Artículo 56. — 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.

Artículo 57. — 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 judicial 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.

Artículo 58. — 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.

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 36 de este Convenio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1.º — 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.
- 2.º — 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 tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa.

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

Cuando 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 firmante 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 Central Empresarial presentasen la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskera en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

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

ANEXO I

Vigencia desde el 1 de Enero de 1981

TABLA DE RETRIBUCIONES MINIMAS

	A	B	C	D
	A 100 U.C.			
CATEGORIAS	Sal. Base	Plus Conv.	Salario día	Prima carencia
PROFESIONALES	de Conv.	día trabajo	trabajo	de incentivo
			(A + B)	14% (A + B)
PERSONAL OBRERO	Diario	Día trabajo	Día trabajo	Día trabajo
Pinche 14 años	308	305	613	85,80
Pinche 15 años	436	383	819	114,70
Pinche 16 años	532	440	972	136,10
Pinche 17 años	624	493	1.117	156,40
Peón Ord. y Especial.	807	705	1.512	211,70
Mozo Especial y Alm.	807	705	1.512	211,70
Aprendiz de 1.º	308	305	613	85,80
Aprendiz de 2.º	455	390	845	118,30
Aprendiz de 3.º	545	448	993	139,00
Aprendiz de 4.º	644	518	1.162	162,70
Prof. Sider. 1.º	897	741	1.638	229,30
Prof. Sider. 2.º	862	724	1.586	222,00
Prof. Sider. 3.º	811	706	1.517	212,40
Oficial de 1.º	928	746	1.674	234,40
Oficial de 2.º	878	734	1.612	225,70
Oficial de 3.º	816	712	1.528	213,90

	A	B	C
	A 100 U.C.		
CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Prima carencia
PROFESIONALES	de Convenio	día trabajo	de incentivo
			14% (A + B)
PERSONAL SUBALTERNO			
Listero	25.232	715	216,50
Almacenero	25.232	715	216,50
Chófer motociclo	24.479	703	211,30
Chófer camión y turismo	26.970	734	227,10
Pesador	24.479	703	211,30
Guarda Jurado	24.691	707	212,80
Vigilante	24.479	703	211,30
Cabo Guardas	25.963	719	220,40
Ordenanza	24.479	703	211,30
Portero	24.479	703	211,30
Botones 14 años	8.926	289	81,60
Botones 15 años	10.847	329	96,10

	A	B	C
Botones 16 años	12.976	374	112,20
Botones 17 años	15.010	415	127,30
Conserje	25.414	715	217,30
Enfermero	24.479	703	211,30
Dependiente Economato	25.232	715	216,50
Auxiliar Dependiente	24.479	703	211,30
Asp. 14 años Economato	9.034	292	82,50
Asp. 15 años Economato	10.847	329	96,10
Asp. 16 años Economato	12.867	372	111,40
Asp. 17 años Economato	15.010	415	127,30
Reproductor planos	24.479	703	211,30
Telefonista	25.343	715	217,00

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 1.º	38.914	802	291,70
Jefe de 2.º	35.892	793	276,50
Oficial de 1.º	31.478	779	254,20
Oficial de 2.º	28.507	748	236,20
Auxiliar	24.906	709	214,10
Viajante	31.478	779	254,20

PERSONAL TECNICO TITULADO

Ing. Arquít. y Licenciados	51.147	853	355,30
Peritos y Aparejadores	47.614	828	335,50
Los mismos con responsabilidad téc.	48.828	840	342,80
Maestros Industriales	34.758	791	271,00
Capitanes y 1.º maquinistas	38.836	802	291,40
Capitanes embarc. más 400 Tm.	44.035	816	317,30
Pilotos y 2.º maquinistas	32.362	785	259,10
Graduados Sociales	38.751	802	291,00
Maestros Enseñ. Primaria	31.478	779	254,20
Maestros Enseñ. Elemental	28.507	748	236,20
Asistentes Sociales	38.751	802	291,00
Ayudantes Téc. Sanitarios	47.614	828	335,50

PERSONAL TECNICO DE TALLER

Jefe de Taller	38.751	802	291,00
Maestro Taller	32.362	785	259,10
Maestro de Segunda	31.211	779	253,00
Contramaestre	32.362	785	269,10
Encargado	30.493	769	248,30
Capataz Especialista	27.604	739	230,80
Capataz Peón ordinario	24.798	708	213,50

PERSONAL TECNICO DE OFICINA

Delineante Proyectista	36.848	798	281,70
Dibujante	36.848	798	281,70
Delineante de 1.º	31.478	779	254,20
Práctico de Topografía	31.478	779	254,20
Fotógrafo	31.478	779	254,20
Delineante de 2.º	28.600	748	236,60
Calcedor	24.906	709	214,10
Reproductor fotógrafo	24.906	709	214,10
Reproductor planos	24.479	703	211,30
Archivero bibliotecario	28.330	747	235,20
Auxiliar	24.906	709	214,10

	A	B	C
PERSONAL TECNICO DE DIQUES Y MUELLES			
Jefe de Diques	38.751	802	291,00
Jefe de Muelles	32.362	785	259,10
Buzos y hombres-rana	36.848	798	281,70
PERSONAL OFICINA TECNICA DE ORGANIZACION			
Jefe Sec. Organ. de 1.ª	36.848	798	281,70
Jefe Sec. Organ. de 2.ª	35.892	793	276,50
Téc. de Organ. de 1.ª	31.478	779	254,20
Téc. de Organ. de 2.ª	28.507	748	236,20
Auxiliar Organización	26.694	730	225,30
PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO			
Jefe de Laboratorio	40.465	806	299,50
Jefe de Sección	35.546	795	275,20
Analista de 1.ª	30.493	769	248,30
Analista de 2.ª	26.694	730	225,30
Auxiliar	24.906	709	214,10
ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, DE TECNICOS DE OFICINA, DE ORGANIZACION Y LABORATORIO			
Aspirante de 14 años	9.489	301	85,90
Aspirante de 15 años	12.420	363	108,10
Aspirante de 16 años	15.010	415	127,30
Aspirante de 17 años	18.265	481	151,60

ANEXO II
Vigencia desde el 1 de Julio de 1981
TABLA DE RETRIBUCIONES MINIMAS

	A	B	C	D
A 100 U.C.				
CATEGORIAS PROFESIONALES	Sal. Base de Conv.	Plus Conv. día trabajo	Salario día trabajo (A+B)	Prima carencia de incentivo 14% (A+B)
PERSONAL OBRERO	Diario	Día trabajo	Día trabajo	Día trabajo
Pinche 14 años	308	346	654	91,60
Pinche 15 años	436	438	874	122,40
Pinche 16 años	532	506	1.038	145,30
Pinche 17 años	624	569	1.193	167,00
Peón Ord. y Especial.	807	807	1.614	226,00
Mozo Espec. y Almac.	807	807	1.614	226,00
Aprendiz de 1.ª	308	346	654	91,60
Aprendiz de 2.ª	455	447	902	126,30
Aprendiz de 3.ª	545	515	1.060	148,40
Aprendiz de 4.ª	644	597	1.241	173,30
Prof. Sider. 1.ª	897	852	1.749	244,90
Prof. Sider. 2.ª	862	831	1.693	237,00
Prof. Sider. 3.ª	811	809	1.620	226,80
Oficial de 1.ª	928	860	1.788	250,30
Oficial de 2.ª	878	843	1.721	240,90
Oficial de 3.ª	816	815	1.631	228,30

CATEGORIAS PROFESIONALES	A	B	C
	A 100 U.C.		
	Salario Base de Convenio	Plus Convenio día trabajo	Prima carencia de incentivo 14% (A + B)
PERSONAL SUBALTERNO			
Listero	25.232	820	231,20
Almacenero	25.232	820	231,20
Chófer motociclo	24.479	805	225,60
Chófer camión y turismo	26.970	844	242,50
Pesador	24.479	805	225,60
Guarda Jurado	24.691	810	227,30
Vigilante	24.479	805	225,60
Cabo Guardas	25.963	826	235,40
Ordenanza	24.479	805	225,60
Portero	24.479	805	225,60
Botones 14 años	8.926	328	87,10
Botones 15 años	10.847	375	102,50
Botones 16 años	12.976	428	119,80
Botones 17 años	15.010	477	136,00
Conserje	25.414	820	232,00
Enfermero	24.479	805	225,60
Dependiente Economato	25.232	820	231,20
Auxiliar Dependiente	24.479	805	225,60
Asp. 14 años Economato	9.034	332	88,10
Asp. 15 años Economato	10.847	375	102,50
Asp. 16 años Economato	12.867	426	119,00
Asp. 17 años Economato	15.010	477	136,00
Reproductor de planos	24.479	805	225,60
Telefonista	25.343	820	231,70
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1.º	38.914	944	311,60
Jefe de 2.º	35.892	928	295,40
Oficial de 1.º	31.478	902	271,40
Oficial de 2.º	28.507	862	252,10
Auxiliar	24.906	812	228,50
Viajante	31.478	902	271,40
PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ing., Arqu. y Licenciados	51.147	1.028	379,80
Peritos y Aparejadores	47.614	993	358,60
Los mismos con respons. técnica .	48.828	1.008	366,30
Maestros Industriales	34.758	923	289,50
Capitanes y 1.º maquinistas	38.836	944	311,30
Capitanes embarc. más 400 Tm.	44.035	972	339,20
Pilotos y 2.º maquinistas	32.362	911	276,80
Graduados Sociales	38.751	944	310,90
Maestros Enseñ. Primaria	31.478	902	271,40
Maestros Enseñ. Elemental	28.507	862	252,10
Asistentes Sociales	38.751	944	310,90
Ayudantes Técn. Sanitarios	47.614	993	358,60

A

B

C

PERSONAL TECNICO DE TALLER

Jefe de Taller	38.751	944	310,90
Maestro de Taller	32.362	911	276,80
Maestro de Segunda	31.211	902	270,20
Contramaestre	32.362	911	276,80
Encargado	30.493	889	265,10
Capataz Especialista	27.604	851	246,40
Capataz Peón ordinario	24.798	811	227,90

PERSONAL TECNICO DE OFICINA

Delineante Proyectista	36.848	935	300,80
Dibujante	36.848	935	300,80
Delineante de 1.º	31.478	902	271,40
Práctico de Topografía	31.478	902	271,40
Fotógrafo	31.478	902	271,40
Delineante de 2.º	28.600	863	252,70
Calcador	24.906	812	228,50
Reproductor fotógrafo	24.906	812	228,50
Reproductor de planos	24.479	805	225,60
Archivero bibliotecario	28.300	861	251,20
Auxiliar	24.906	812	228,50

PERSONAL TECNICO DE DIQUES Y MUELLES

Jefe de Diques	38.751	944	310,90
Jefe de Muelles	32.362	911	276,80
Buzos y hombres-rana	36.848	935	300,80

PERSONA OFICINA TEC. DE ORGANIZACION

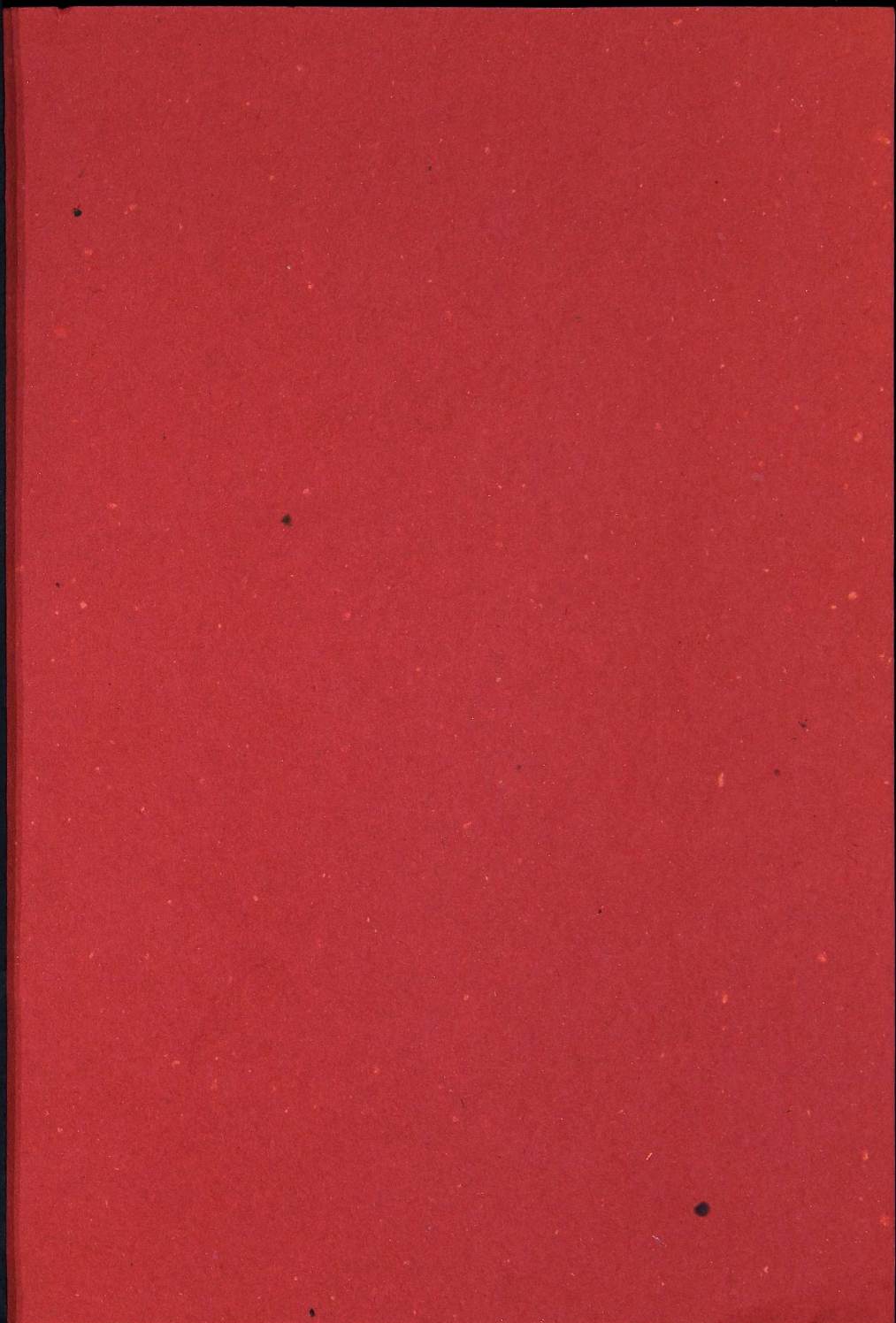
Jefe Sec. Organ. de 1.º	36.848	935	300,80
Jefe Sec. Organ. de 2.º	35.892	928	295,40
Téc. de Organ. de 1.º	31.478	902	271,40
Téc. de Organ. de 2.º	28.507	862	252,10
Auxiliar Organización	26.694	839	240,60

PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio	40.465	952	319,90
Jefe de Sección	35.546	929	294,00
Analista de 1.º	30.493	889	265,10
Analista de 2.º	26.694	839	240,60
Auxiliar	24.906	812	228,50

ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, DE TECNICOS DE OFICINA, DE ORGANIZACION Y DE LABORATORIO

Aspirante de 14 años	9.489	342	91,60
Aspirante de 15 años	12.420	415	115,40
Aspirante de 16 años	15.010	477	136,00
Aspirante de 17 años	18.265	554	161,80



L ANGILE
A BERTZALEEN
B ATZORDEAK

Sede Provincial:

Avda. Isabel II, 3 - 2.º B

Donostia

Tlfs. 464733 - 458297