

BALANCE DE LA HUELGA DEL METAL

L.A.B

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK



ZA
BAI
TZEN

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

T8T 16054

CONVENIO 1979

SUMARIO

- 1.- Introducción
- 2.- El convenio anterior y la situación a ultimos del 79
- 3.- Composición de la mesa negociadora
- 4.- Las primeras jornadas de huelga y los puntos restrictivos, la primera oferta
- 5.- Huelga general y limitaciones organizativas, la huelga del día 13
- 6.- El último período de la huelga y su terminación
- 7.- Los errores cometidos y la enseñanza sacada de esta lucha

1.- INTRODUCCION:

El objetivo que tratamos de alcanzar con este boletín sobre la experiencia del Metal en Bizkaia es uno muy concreto, hacer posible con las enseñanzas que nos proporciona la experiencia de la lucha, una defensa cada vez más constante de los intereses de los trabajadores en su lucha cotidiana contra el capital.

Organizar y darle una dimensión cada vez más global en todos los aspectos, económicos, sociales, políticos, y culturales, es la tarea fundamental de todos los que queremos hacer un sindicalismo de clase en la situación concreta que vive nuestro Pueblo, Euskadi.

A lo largo del boletín trataremos de analizar, la situación política existente al comenzar el convenio y en que marco económico y político se ha llevado a cabo, toques salariales, elecciones generales, municipales, etc., comportamiento de la Patronal y de las Direcciones Sindicales, nuestros errores, las huelgas generales y la solidaridad, las limitaciones organizativas y las enseñanzas básicas que todos los trabajadores hemos sacado de este convenio, que nos han de servir en próximos años.

2.- EL CONVENIO ANTERIOR Y LA SITUACION POLITICA A ULTIMOS DEL 78.

1.- Al hablar del convenio del metal del año 78 *nos tenemos que plantear como es que conseguimos un convenio bastante mejor que el de este año y con mucho menor esfuerzo, nos tenemos que fijar en tres cosas.*

- a) La crisis económica era mucho menor que este año 79 y por lo tanto, había más margen de maniobra.
- b) La Patronal estaba muy poco organizada y más dividida para enfrentarse a los trabajadores.
- c) Estuvieron presentes todas las Organizaciones de los trabajadores en el proceso de la negociación.

Estas condiciones que podríamos llamar ventajosas desaparecen en este convenio como podremos ver más adelante pues en principio el descuelgue masivo de las empresas nos tuvo en vilo hasta ultimos de noviembre, cuando la denuncia del convenio se tenía que haber hecho en Octubre.

2.- LA SITUACION POLITICA EN EL COMIENZO DEL CONVENIO DE ESTE AÑO.

Es conveniente a la hora de analizar la situación a ultimos del 78 y principios del 79 que tengamos en cuenta con que condicionamientos nos encontramos en aquellos momentos y que luego han estado presentes en todo el proceso, estos son los siguientes:

- a) La primera razón por la que se empezó a demorar las negociaciones fue que hasta finales de Diciembre no se resolvió la posible negociación de un pacto entre Gobierno-Patronal y CCOO y UGT, precisamente la demora en el comienzo de las negociaciones posibilitó que las empresas llegaran a pactos internos desentendiéndose de la negociación posterior del provincial.

b) El decreto Ley de topes salariales que hubiera exigido desde el principio mayor claridad y firmeza por parte de todas las organizaciones obreras a la hora de enfrentarnos a la ofensiva que está lanzando la burguesía y su gobierno con estos topes y con la intención clara de hacer que seamos los trabajadores quienes saquemos su crisis económica. Desde el principio vimos como las direcciones de UGT y CCOO no tenían interés en poner todos los medios organizativos para romper los topes salariales, no solamente en el sector del Metal sino a nivel general.

El caso de ELA, ha sido a nuestro juicio mucho más grave pues en todo momento ha estado potenciando los convenios interiores de empresas, con lo que esto supone de debilitamiento de la unidad y fuerza de los trabajadores.

3.- COMPOSICION DE LA MESA Y LAS PRIMERAS POSTURAS DE LA PATRONAL:

En cuanto al problema de la composición de la mesa negociadora no creemos necesario extendernos mucho pues de todos es conocido que LAB al igual que USO defendimos desde el principio el derecho a que toda organización sindical de clase estuviera presente en las deliberaciones del convenio, únicamente dejar constancia una vez más de que al plantear CCOO, UGT, y ELA en la mesa que las decisiones tenían que ser vinculantes para todos esto nos situaba, si seguíamos planteando a ultranza la inclusión de todos, en que deberíamos salirnos de la mesa, en su día valoramos este problema y decidimos que teníamos que seguir presentes allí.

En cuanto a las primeras ofertas de la Patronal se vió claro que con los puntos restrictivos que nos querían imponer desde el principio trataban de demorar lo más posible el convenio provincial y ¿qué es lo que querían conseguir con esto? fundamentalmente dividir al sector a través de:

- a) Que las empresas por su cuenta llegasen a pactos particulares.
- b) Que las grandes empresas del metal firmasen sus convenios antes del provincial y así cortar la solidaridad.
- c) Y por ultimo quizá lo más importante, aprovechar para la candidatura de Unión Foral en las Elecciones Generales el convenio del Metal.

De cara al último punto tenemos que decir que si no le dió resultado a Olarra y compañía el intento de capitalizar a través del metal su campaña de las Generales fue porque la iniciativa de los compañeros de LAB que denunciaron en la mesa negociadora este intento de Olarra y que la mesa asumió a través de la propaganda.

No ocurrió de la misma manera ante la demora del convenio que cada vez se alargaba más, y estamos convencidos de que las causas de esto están en las posturas ambiguas que de forma sistemática mantenían las direcciones de las grandes Centrales que siempre esperaban al último momento para utilizar la movilización de los trabajadores a sabiendas porque ya se había discutido en la mesa de que este año por las razones que decíamos en el punto 2, la Patronal jugaría

muy duro como después la experiencia de la lucha nos ha demostrado.

4.- LAS PRIMERAS JORNADAS DE HUELGA, 31 DE ENERO, 19, 20 Y 22 DE FEBRERO:

La primera jornada de huelga de todo el sector se realizó el día 31 de enero esta huelga de un día de duración fué un éxito pues paró toda la pequeña y mediana empresa, a pesar de todo, esto no fué suficiente pues la Patronal seguía manteniendo puntos restrictivos por los que los trabajadores no podíamos pasar, como flexibilización de plantillas, aumento de ritmos, etc. De todas las formas la oferta era ridícula, un 7 por 100 y de los puntos sociales nada, absolutamente nada, después de esto la mesa negociadora o lo que es lo mismo las grandes Centrales más LAB y USO pintabamos muy poco, se permitieron el lujo de esperar 19 días para volver a convocar nuevas luchas en el sector, volvemos a repetir que tanta demora en el tiempo solo podía favorecer a la Patronal, solamente después de dos días de huelga el 19 y 20 de febrero y el llamamiento a la huelga general indefinida del día 22 hizo variar de postura a la patronal pues el mismo día 22 la Patronal se comprometió a retirar los puntos previos y también a iniciar las negociaciones seriamente a cambio de que la mesa negociadora desconvocara la huelga indefinida, pero en cambio ofreció un 10 por 100 y lo que es más grave dentro del articulado metía los puntos previos.

La desconvocatoria de la Huelga, un error de toda la Mesa Negociadora.-

A pesar de que como sindicato pequeño no hayamos podido jugar un papel determinante y de que en todo el proceso visto de una forma general, tenemos claro que la mayor responsabilidad recae sobre las grandes centrales, también vemos claro que no nos podemos sustraer a la parte que nos corresponde en relación con nuestra fuerza y tratar de ser sinceros a la hora de reconocer ciertos errores cometidos; el más importante es el siguiente:

El día 22 cuando toda la Mesa Negociadora desconvocó la huelga indefinida, también nosotros caímos en la trampa que la patronal nos había tendido, los trabajadores si se dieron cuenta y por supuesto criticaron duramente aquella decisión pues había costado mucho sacar la huelga general del día 22, y tenían razón, la patronal después, conscientes de que una nueva movilización por parte de los trabajadores iba a ser mucho más difícil, la patronal se estaba riendo de las centrales sindicales y de toda la clase trabajadora del metal, quizá sería porque el reto que nos estaba lanzando la patronal era muy duro, por lo que toda la Mesa Negociadora puso interés en que la huelga general del día 6 de Marzo fuese un éxito y que incluso se llamase a la solidaridad a las grandes empresas del sector.

5.- LA MOVILIZACION GENERAL Y LAS JORNADAS DE SOLIDARIDAD.

Prácticamente han sido 20 días de huelga general en el sector de forma ininterrumpida, con una jornada, el día 13 de Marzo, en la cual excepto AHV (a pesar de que 500 compañeros de ésta fábrica se movilizaron) participaron en solidaridad con el metal todas las empresas grandes de Bizkaia, ese día, más de 100.000 trabajadores del metal estuvimos en lucha en toda la provincia, contra los topes, por un convenio justo y contra los expedientes de crisis, y lo primero que merece la pena destacar por su importancia política y de clase, a pesar de todas las limitaciones, es que en nuestro sector no había existido una experiencia de estas características en mucho tiempo, en muchas zonas piquetes informativos de 1.000 y más trabajadores recorríamos diariamente cada zona haciendo sumarse al paro al resto de trabajadores. Todos los días se realizaban asambleas en las plazas de los pueblos donde se informaba de la marcha del convenio y se organizaban las tareas del día siguiente, se realizaban manifestaciones constantemente llamando al resto de la población a la solidaridad con el metal, precisamente en la acción cotidiana de la huelga hay que señalar como enseñanza importante, los comités de huelga de las zonas, o sea, su construcción y desarrollo, y que han sido determinantes a lo largo de la huelga.

En general se puede decir que la puesta en pié de los Comités de huelga en las zonas ha sido muy desigual, que en general se crearon tarde, cuando ya la propia organización de la lucha adolecía de errores serios, que como hemos dicho en algún otro artículo de este trabajo eran fruto de las ambigüedades de las direcciones reformistas a la hora de enfrentarnos valientemente a la patronal, no así los militantes de estos sindicatos que en la organización de la huelga por zonas han estado a la cabeza de la lucha, aquí, en este apartado exceptuamos a ELA-STV que no ha participado en ningún Comité de huelga en toda la provincia.

Por otra parte hay que señalar que la Mesa Negociadora no ha estado a la altura de lo que exigían las circunstancias de la lucha en la calle y que en no pocos momentos la Mesa ha estado por detrás de los acontecimientos, totalmente desbordada y que no ha estado a la cabeza cuando en momentos determinados la situación la requería.

A nivel de conclusión respecto a la lucha en concreto y a pesar de que ha sido muy poco lo conseguido, es importante señalar que con nuestra lucha hemos marcado cual ha de ser el camino para luchar contra los decretos que nos atenazan y para conquistar nuestras reivindicaciones, y es que no está en la falta de voluntad de combate de los trabajadores pues esta voluntad la hemos demostrado una y otra vez, sino que para romper normas de rango superior se necesita que los sindicatos como organizaciones obreras que deben ser tanto a nivel estatal como a nivel nacional, doten a los trabajadores de organización y centralización, y generalizar la lucha hasta el nivel necesario para romper los topes que suponen todas estas leyes; esta será la única manera de llevar a la práctica la consigna tan coreada por los trabajadores de que .

LA CRISIS QUE LA PAGUE EL CAPITAL

Los piquetes, punto de controversia entre los propios trabajadores.

Los piquetes de trabajadores que van en busca de otros para que se hagan partícipes de la misma lucha y de los mismos objetivos, suelen ser un motivo de discusión entre los propios trabajadores.

Lo primero que tendríamos que ver es que todavía nunca ningún trabajador ha negado el simple razonamiento de que la "unidad hace la fuerza" y de que en un sector como el metal donde hay cientos y cientos de empresas y la mayoría pequeñas y medianas, es necesaria una férrea unidad para enfrentarnos a los patronos que utilizan mil medios coactivos para tenernos acobardados. Por otra parte todavía no disponemos de una organización que llegue a todos los rincones de un sector tan disperso, tan extenso y tan completo como es el metal, por lo tanto a esos compañeros que tan demócratas, no están de acuerdo con la utilidad de los piquetes informativos cuando por mayoría se decide la huelga a nivel provincial, les preguntamos, ¿Que tienen que hacer todos esos hombres y mujeres que trabajan en talleres pequeños y no tan pequeños, en los cuales, patronos tienen atemorizados a los trabajadores por coacciones y amenazas de todo tipo?, en la mayoría de talleres, los compañeros y compañeras han salido a la huelga con la sola presencia del piquete informativo, esto nos demuestra la necesidad de este instrumento de lucha en la situación actual y los que quieren ser tan demócratas y que están influenciados por los patronos con su verborrea democratera, les tenemos que decir que lo importante en una lucha es conseguir la unidad y organizar la fuerza de todo el conjunto para arrancar a la patronal nuestras reivindicaciones mas sentidas.

6.- EL ULTIMO PERIODO DE LA HUELGA Y SU TERMINACION.

El día 22 de Marzo y ante la firma del preacuerdo explicamos a los trabajadores, las razones de porqué L.A.B. no firma el preacuerdo . La hoja dice así:

Ante la firma de un preacuerdo de convenio entre la mesa negociadora, representantes de los trabajadores del Metal y la Patronal, LAB desea manifestar su desacuerdo con dicho preacuerdo, por lo que no ha sido suscrito por esta organización, en base a las siguientes razones:

1.- Que el acuerdo suscrito es la propuesta que desde hace tiempo nos hizo la Patronal y que ya había sido rechazada por los trabajadores y la mesa negociadora, lo que conllevó a la continuación de la huelga en orden a conseguir unas mejoras que nos acercasen a la plataforma inicial.

2.- Que a juicio de esta organización los preacuerdos firmados son el resultado de las ambigüedades y falta de decisión de las centrales sindicales a la hora de afrontar la negociación de un convenio cuya trascendencia sindical y política ya había sido valorada públicamente por la mesa negociadora. Entre las ambigüedades y flata de decisión podemos citar:

-El comienzo de las negociaciones de este convenio que han estado condicionadas a la posibilidad de un pacto entre el Gobierno-Patronal y UGT y CCOO que no fue resuelto hasta finales de diciembre. La demora en el comienzo de las deliberaciones posibilita el que en muchas empresas se llegara a pactos internos desentendiéndose de la negociación posterior.

-Desafortunadamente en la desconvocatoria de la huelga indefinida del día 22 de febrero, cuestión por la que los representantes de LAB en la mesa negociadora nos autocriticamos. Este hecho suscitó el desánimo y la desconfianza entre los trabajadores.

-La actuación de ELA-STV que en ningún momento ha prestado su apoyo a este convenio, frenando en las fábricas las convocatorias de huelgas en orden a reforzar de negociación de convenio por fábrica, fomentando la división entre los trabajadores.

- La no aceptación de las propuestas hechas por las Asambleas para modificar la plataforma última defendida por la mesa negociadora, lo que ha producido un desfase entre la lucha desarrollada y los objetivos propuestos.

-Por último la falta de disposición por parte de las centrales a extender la huelga a otros sectores de la producción para imponer una nueva relación de fuerzas que hubiera posibilitado la consecución de nuestros objetivos. Es por este motivo por el que en esta final nos encontramos en un callejón sin salida.

3.- En este estado de situación creemos que la plataforma conseguida no responde a las aspiraciones de los trabajadores del Metal, por lo que LAB defenderá en las Asambleas de zona el continuar en huelga en base al siguiente programa:

- a) Concentraciones centrales diarias convocando a la gran empresa.
- b) Huelga general del sector.
- c) Concentraciones centrales convocando a todos los sectores.
- d) Huelga general intersectorial.
- e) Concadenar entre sí todas las acciones.

Debemos aclarar que para llevar adelante este programa es necesario la participación y apoyo decidido de todas las centrales sindicales como único medio para garantizar su desarrollo.

4.- Por último, ante la inmediata consulta que se va a realizar entre los trabajadores sobre continuar la huelga o aceptar la última oferta Patronal que supone su desconvocatoria, esta organización manifiesta la aceptación del resultado de la consulta cualquiera que sea el resultado, siempre que los métodos de consulta sean democráticos.

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

L A B

BILBAO, 22 de Marzo de 1.979.

Tenemos que aclarar que antes de la firma del preacuerdo se hubiera podido ir adelante el plan para continuar la lucha que nosotros proponíamos (y no solamente nosotros sino también secotres de otros sindicatos) con la condición de que el conjunto de la Mesa Negociadora hubiera apoyado decididamente cambiar la huelga de ritmo.

Aunque habíamos dejado pasar unos días, estábamos convencidos de que era posible darle continuidad a la huelga, buscando nuevas vías de solidaridad y que esto lo veíamos necesario no solamente por conseguir un convenio mejor sino que nos parecía fundamental que los trabajadores volvieran al trabajo con moral de victoria y no con la sensación de que el esfuerzo realizado podía haber sido inútil, lo cual podría llevar a un sentimiento de frustración y a la desconfianza de sus organizaciones.

Ante la firma del convenio tal como había quedado en el preacuerdo por parte de la Mesa, ELA, CCOO y UGT y USO, no estando de acuerdo LAB, mandamos a la presan el siguiente comunicado:

Ante la firma del convenio entre la mesa negociadora del Metal y la Patronal de dicho sector, LAB desea manifestar que como sindicato hemos decidido no firmar este convenio POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

1.- Que como ya adelantábamos en la hoja anterior en relación con la firma del preacuerdo, el no haber conseguido más en este convenio es debido a las posturas ambiguas mantenidas en el proceso de negociación por la mesa negociadora y que despues en la lucha esta ambigüedad por parte de CCOO y UGT reforzó la política de ELA-STV de negociación de convenios por fábrica, fomentando la división entre los trabajadores, de aquí que hayamos defendido en todo momento que había mucha diferencia entre las reivindicaciones conseguidas y la valiente lucha que hemos llevado adelante los trabajadores del Metal.

2.- Que en repetidas ocasiones hemos dejado claro que aceptaríamos el resultado de la consulta a los trabajadores siempre que fuese democrática y que salta a la vista que de más de 40.000 trabajadores afectados por el convenio solo se hayan contabilizado 12.126 votos, además de esto, han quedado sin contabilizar 4.000 votos de trabajadores que decidieron hacerlo en Asamblea de Zona y no en la fábrica como había indicado la mesa negociadora.

3.- Que sin tratar en absoluto de quedar ante los trabajadores como el Sindicato puro y bueno, lo que hacemos es recoger e identificarnos con el sentir de esos miles de trabajadores que creen firmemente que si las direcciones sindicales hubieran estado en la Mesa Negociadora a la altura de la lucha en la calle, la victoria hubiese sido total, y de esto todos somos conscientes.

4.- Por último decir que hemos valorado mucho esta decisión pues para nosotros por ser un sindicato pequeño es de mucha responsabilidad, porque vamos a recibir ataques desde todos los ángulos por las direcciones de los grandes sindicatos, de irresponsabilidad, etc., pero es claro que además de no eludir la parte de responsabilidad que nos ha tocado a lo largo de este proceso, somos conscientes de la situación actual por la que está atravesando la clase obrera y especialmente en Euskadi, por lo tanto vemos más necesario oponernos consecuentemente a la línea de pactos y consenso de ambigüedades de todo tipo que están llevando las direcciones reformistas en torno a los topes salariales y a los decretos leyes que atenazan los intereses de los trabajadores.

6.- CONCLUSIONES GENERALES Y ENSEÑANZAS DE ESTA HUELGA,

La primera conclusión básica es que la mayor responsabilidad de que la huelga no haya terminado mejor está en las direcciones burocráticas de los grandes sindicatos, y para que estas direcciones cambien de rumbo, es necesario la acción consciente dentro de esos sindicatos por parte de sus afiliados para obligar a sus direcciones a que cambien, si esos compañeros ven que no pueden cambiar nada dentro de su sindicato, les invitamos gustosamente a que se unan a nosotros en la construcción de un sindicalismo de clase que se oponga consecuentemente con un programa obrero, a las maniobras del capital en este período de crisis económica. Tan importante para los trabajadores la segunda enseñanza para todos los sindicatos y para concienciar a los trabajadores de las grandes empresas, es: que el convenio Provincial del Metal en Vizcaya es el primer convenio que hay que sacar adelante en el año, osea que no se puede firmar ningún convenio ni ningún pacto interior de empresa dentro del sector, sin antes haber llegado a a-

cuertos en el convenio marco de la provincia.

Esta postura sobre el convenio marco es reafirmada mucho más ante la previsión de que el año que viene lo más probable es que continuen los decretos sobre congelación salarial y por esto es importante el esfuerzo de todas las organizaciones obreras y de la clase obrera en general para hacer confluir todas las negociaciones de los convenios de las grandes empresas y de los distintos sectores para que la posición de fuerza de los trabajadores sea mayor.

Sobre las enseñanzas organizativas tanto antes de la huelga con los Comités de Delegados, tenemos que decir que:

1.- Que la única forma de combatir los errores organizativos que todavía tenemos los Sindicatos, es potenciando Asambleas Unitarias de todos los Delegados del sector en el proceso anterior de preparación de condiciones, de discusión de participación de todas las fábricas y talleres para llegar a todos los rincones.

2.- Que a nuestro entender es una forma de luchar contra la división sindical en una perspectiva unitaria.

CONVENIO COLECTIVO

PARA

LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

DE VIZCAYA

BILBAO, 1.979.

AMBITO FUNCIONAL TERRITORIAL Y PERSONAL

I.- El presente convenio provincial afecta a todas las Empresas y trabajadores de Vizcaya comprendidos en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas Siderometalúrgicas, de 29 de Julio de 1.970, sin más excepciones que las que, de manera expresa se señalan a continuación:

- Las empresas que, incluidas en la citada Ordenanza, tengan Convenio propio, siempre que sus condiciones sean superiores a las del presente Convenio en su conjunto y cómputo anual.

II.- A éste Convenio podrán adherirse, pura y simplemente, por la totalidad de sus estipulaciones las empresas que, contando hasta la fecha con Convenio propio, así lo acuerden de conformidad con la legalidad vigente.

III.- Este Convenio se aplicará a aquellas empresas que domiciliadas fuera de la Provincia, desarrollan actividades dentro de ésta, pudiendo optar los trabajadores por el Convenio que más les favorezca, considerado en su conjunto y cómputo anual.

VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

I.- El presente Convenio entrará en vigor cuando sea homologado por la Autoridad Laboral, si bien sus efectos económicos y el derecho al núm. de días de vacaciones, en cualquiera de los casos, se retrotraerán al Primero de Enero de 1979.

II.- El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el primero de Enero, y el 31 de Diciembre de 1979.

III.- El presente Convenio se considera denunciado por ámbas partes el 1 de Octubre de 1979.

La representación social procurará hacer entrega del Anteproyecto el 15 de Octubre. Si el Anteproyecto se entrega en la fecha señalada, ámbas representaciones se reunirán el 30 de Octubre e iniciarán las negociaciones. Esta fecha se retrasará tantos días como fechas se retrase la representación social en presentar el Anteproyecto.

SALARIOS Y REVISION SALARIAL

I.- Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, serán las que se señalen en el anexo núm. UNO de éste texto.

II.- A partir del 1 de Julio de 1979, en las seis mensualidades correspondientes al segundo semestre del año, así como en la gratificación extraordinaria de Diciembre de 1979, se abonará a todo el personal afectado 900 pts. mensuales, con las mismas condiciones y circunstancias que las establecidas para el Plus de Convenio.

Las mismas, se devengarán y harán efectiva en la forma y cuantía pactadas, sin distinción alguna por razón de sexo.

PRIMAS E INCENTIVOS A LA PRODUCCION

Entendiendo por primas e incentivos a la producción, la cantidad que en metálico ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual o colectivo, se distinguen a tales efectos tres grupos de trabajadores:

A) PRODUCTORES SIN INCENTIVO.-

Los trabajadores de todos los grupos profesionales, excepto los aprendices y aspirantes que no trabajen a incentivo, percibirán los días realmente trabajados, así como los correspondientes a vacaciones anuales, además del jornal o sueldo, un plus equivalente al 14 por 100 sobre salario-convenio.

B) PRODUCTORES CON INCENTIVO.-

Las empresas deberán establecer sus escalas de primas de tal forma que, como mínimo, a las actividades media y óptima (70 y 80 puntos BEDAUX o equivalente) corresponden unas primas del 25 por 100 y del 50 por 100 respectivamente, de las retribuciones señaladas en las Tablas anexos como salario-convenio.

C) PRODUCTORES CON INCENTIVOS NO RACIONALIZADOS.-

Las escalas que deberán establecerse garantizarán, como mínimo, una prima que suponga un 25 por 100 de las retribuciones señaladas como salario-convenio, a una actividad media equivalente a 70 puntos BEDAUX.

En caso de que existan dudas sobre la equivalencia de los rendimientos medios en estos sistemas de incentivos no racionalizados, empresas y trabajadores deberán constituir la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 10 de la vigente Ordenanza siguiéndose, en caso de desacuerdo en la misma, el procedimiento previsto en dicha norma.

RENDIMIENTOS.

En todo caso, los incentivos a la producción establecidos en este Convenio, solo devengarán a partir de la actividad normal que en los sistemas racionalizados con incentivo, corresponden a los 100 del Servicio Nacional de Productividad Industrial, 60 BEDAUX, 75 CREA o equivalente.

En caso de que la empresa o los trabajadores estimen conveniente proceder a un aumento del rendimiento mínimo exigible, éste no podrá llevarse a cabo sino por medio de condiciones aceptadas de mutuo acuerdo.

PLUS DE TOXICIDAD PERNOCIDAD Y PELIGROSIDAD.

Al personal afectado por el art. 77 de la vigente Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonarse por estos conceptos, el 25 por 100 del jornal o sueldo-convenio, si solo se diera una de las circunstancias señaladas; el 30 por 100 si concurriesen dos; y el 35, si fuesen las tres.

Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligrosos dure más de una hora y menos de media jornada, corresponderá aplicar el 50 por 100 de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 78 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, abonándose por este concepto, el 25 por 100 de los sueldos y jornales señalados en la columna de salario-convenio.

ANTIGUEDAD.

I.- El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será por cada quinquenio, del 5 por 100 de los jornales y sueldos señalados en la columna de: "salario-convenio", rigiendo en todo lo demás lo establecido en el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, excepto para los aspirantes, botones y aprendices, los cuales, devengarán la antigüedad desde el momento en que comiencen a prestar servicios de calidad de tales en la empresa.

Lo anterior solo será aplicado a los trabajadores de las tres categorías indicadas, ingresados con posterioridad al 1 de enero de 1.979.

II.- Todo trabajador que cumpla quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias que, percibirán los días siguientes:

- 15 de julio, por importe de 30 días.
- 22 de diciembre por importe de 30 días.

Las gratificaciones extraordinarias, se harán efectivas conforme al salario de Convenio más la antigüedad.

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

DESGASTE DE HERRAMIENTA

La Dirección, o las empresas, pondrán a disposición de los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su cometido. Mientras tanto, los productores que empleen en su cometido profesional herramientas de su propiedad, con autorización de las respectivas empresas, percibirán las siguientes indemnizaciones semanales:

- A.- Del grupo de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallistas..... 70 pts.
Para aspirantes, aprendices y pinches 58 pts.
- B.- En otros oficios profesionales y, para las categorías de profesionales y especialistas..... 55 pts.

QUEBRANTO DE MONEDA

Los pagadores percibirán en concepto de quebranto de moneda, el 1 por 100 de las cantidades que satisfagan a los productores, fijándose un tope de 1.725 pts. mensuales

Se exceptúa de lo señalado en el párrafo anterior aquellas empresas que lo tengan cubierto por sí mismas y las que por este concepto, tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal, que, seguirán respetando.

VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período anual de 30 días naturales de vacaciones que se iniciarán el primer día laborable de la semana. En aquellas empresas en las que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, se disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniera haciendo. Este período anual de vacaciones, se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este convenio;

Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación de disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIOS REALES DE LOS 90 ULTIMOS DIAS NATURALES}}{90} \times 30$$

Si en el transcurso de éstos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que haya durado la misma, por otros tantos de alta inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso.

ECONOMATO Y COMEDOR

Se estará a lo dispuesto en las reglamentaciones vigentes.

VIAJES Y DIETAS

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo, y que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguientes dietas:

	De 1.1.79 a 30.6.79	De 1.7.79 a 31.12.79
-Por día completo	1.000 pts. día	1.120 pts. día
-En el mismo día	50 pts. desayuno 400 pts. comida 250 pts. cena	56 pts. desayuno 448 pts. comida 280 pts. cena.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasa el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el art. 82 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones de personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, según los períodos establecidos en la vigente Ordenanza y L. R. L. de 8 de abril de 1.976.

JORNADA DE TRABAJO

I. Con carácter general, la jornada máxima de trabajo para todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio será de 44 horas semanales, pudiendo efectuarse el cómputo de dicha jornada por períodos superiores al semanal, con respecto de la jornada máxima de trabajo diario, así como con respecto a los descansos del trabajador previstos en este Convenio y en la normativa laboral vigente, y de conformidad con las normas de este Convenio, sobre establecimiento de horario de trabajo.

II.- En régimen de trabajo de jornada continuada de 8 horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo ininterrumpido de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo, abonable de acuerdo con la legislación vigente. Se entenderá por jornada continuada, la definida en la normativa en vigor.

III.- Calendario anual: Las empresas, con intervención de la representación sindical de los trabajadores, confeccionarán el calendario de trabajo, atendiendo al período de vacaciones pactado en el art. 12 y a los descansos semanales y festivos de carácter nacional o local oficialmente establecidos, sin que en ningún caso, la jornada máxima anual que resulte de dicho calendario pueda exceder de la jornada máxima anual pactada para el año 1.979.

En caso de desacuerdo en confección del calendario anual, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo, a quien en todo caso se someterá el calendario para su aprobación reglamentaria.

IV.- HORARIOS DE TRABAJO:

- 1.- Los horarios de trabajo se ajustarán a lo pactado en materia de jornada de trabajo y con respecto a los descansos mínimos diarios de los trabajadores.*
- 2.- Las horas trabajadas que excedan de las señaladas como ordinarias en los horarios establecidos, serán consideradas como extraordinarias de los trabajadores.*
- 3.- Seguirán manteniéndose a título personal, los horarios de verano reconocidos en las distintas categorías profesionales, si bien a efectos salariales se abonarán las horas efectivamente trabajadas de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Final Primera.*

ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el art. 67 de la Ley de Trabajo y el art. 25.3 de la L. R. L., con las modificaciones que en cuanto a los períodos de tiempo por determinados motivos se exponen a continuación:

- a) *Caso de fallecimiento del conyuge: CINCO DIAS NATURALES.*
- b) *Caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: TRES DIAS NATURALES.*
- c) *Caso de enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos y conyuge: DOS DIAS NATURALES*
- d) *Caso de matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o políticos: UN DIA NATURAL*
- e) *Caso de nacimiento de hijo: DOS DIAS LABORABLES.*
- f) *Caso de matrimonio del trabajador: DIECISEIS DIAS NATURALES.*
- g) *Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario, en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos, durante el período de dicha coincidencia.*

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos debiendo avisar a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

SUBNORMALES Y MINUSVALIDOS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

ROPA DE TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en el art. 88 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

No obstante, se entregarán dos buzos o batas de trabajo por año.

También será obligatorio facilitar los equipos de seguridad que fueran necesarios.

APRENDIZAJE Y PROMOCION

I.- En caso de asistencia de aprendices a centros de formación profesional oficialmente reconocidos, serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción y, no descontará cantidad alguna por el tiempo de jornada de trabajo que necesariamente tengan que invertir.

II.- Cuando habitualmente un aprendiz desempeñe tareas de oficiales, deberán abonarse los salarios correspondientes a tales categorías.

III.- Las empresas deberán dar ocupación, en concepto de aprendices a un número equivalente a un 5 por 100 de su plantilla normal de profesionales del oficio, de conformidad con el art. 47 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas.

GARANTIA MINIMA

Con independencia de los conceptos económicos pactados en el art. 3, se garantiza a todo trabajador afectado por el presente convenio, un incremento salarial mínimo equivalente al experimentado por el cómputo anual para cada categoría entre las retribuciones brutas, según Tablas, al 1 de enero de 1.978, y, las recogidas en el anexo número UNO.

Las cantidades resultantes de la garantía mínima pactada, se recogen por categorías en el Anexo número DOS.

ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio, consideradas mínimas en su cómputo anual, son absorbibles y compensables con las que existiesen con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

De igual forma, las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables con los aumentos de retribuciones que pudieran efectuarse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, haciéndose esta compensación, tanto por concepto como en su conjunto, salvo las establecidas en normas de derecho necesario.

SEGURIDAD SOCIAL Y EL I.R.T.P.

En las empresas que hubieran venido abonando a su cargo la cuota obrera de la Seguridad Social y el I. R. T. P. de sus trabajadores, lo seguirán haciendo como condición más beneficiosa.

A este efecto, se abonará a cada trabajador bajo el epígrafe de "sueldos" prorrateado por doceavas partes en las mensualidades una cantidad idéntica al importe de los citados devengos durante el año 1.978.

EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

No obstante, las peticiones de excedencias serán resueltas por las empresas, en el plazo máximo de un mes.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Podrán realizarse horas extraordinarias previa comunicación a los Komités de Empresa o Delegados de Personal.

En cualquier caso, el número de éstas no podrá superar el número de 2 al día, 20 al mes o 120 al año.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

A.- De conformidad con lo establecido en el art. 6 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, las empresas utilizarán el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes sindicales de los trabajadores, de acuerdo con las facultades otorgadas a éstos por las disposiciones vigentes.

B.- El establecimiento definitivo del nuevo sistema de organización del trabajo, de conformidad con el art. 7 de la referida Ordenanza, tendrá un período de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes, o, en su defecto, por la Delegación de Trabajo.

C.- Si transcurrido el período de adaptación los trabajadores no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se remitirá a la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 10 de la Ordenanza de Trabajo que, estudiará el asunto y, en caso de desacuerdo, podrá someterse a la Autoridad Laboral competente.

D.- En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del Trabajo, la representación sindical de los trabajadores podrá insertar la constitución de la Comisión Paritaria y someterle las reclamaciones individuales o colectivas que pudieran suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la Autoridad Laboral competente, en su caso.

INDEMNIZACIONES POR MUERTE O INVALIDEZ

Se constituirá una Comisión de composición paritaria, al objeto de estudiar la posibilidad de implantación por medio de seguros colectivos, de indemnizaciones a los trabajadores o sus derechohabientes, en caso de muerte o invalidez permanente, en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del convenio.

FOMENTO DEL EUSKARA

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en Castellano y Euskera, cuando así lo solicite la representación sindical de los trabajadores, por requerirlo las características de la plantilla.

JUBILACIONES

A efectos de facilitar la jubilación reglamentaria de los trabajadores afectados por el presente convenio, y en orden a una expansión del nivel de empleo, ambas partes convienen en:

I.- Impulsar programas voluntario entre trabajadores mayores de 65 años, en el marco del art. 45.3 del R. D-L 17/77 de 4 de marzo, que posibilitan una jubilación reglamentaria de estos trabajadores a los 65 años.

II.- Impulsar programas voluntarios de jubilación anticipadam en el marco del XVIII Plan de Inversiones del F.M.P.T. para los trabajadores mayores de 55 años.

III.- Potenciar la aceptación de la jubilación reglamentaria de los trabajadores mayores de 65 años, que reunan los requisitos reglamentarios.

AMNISTIA LABORAL

Todas las empresas afectadas por este convenio, están obligadas a readmitir s todos aquellos trabajadores que fueron despedidos por motivos políticos o sindicales, de conformidad con la legislación vigente.

GUARDERIAS

La Comisión prevista en el art. 28 de esye convenio estudiará asimismo, la posible implantación de guarderías infantiles laborales, bien de empresa, bien colectivas, acogiendo a los beneficios de la legislación vigente.

ASAMBLEAS

Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas fuera de las horas de trabajo. Dichas Asambleas serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo. Las Asambleas, serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, y se comunicarán a la Derección con una antelación mínima de 48 horas.

GARANTIAS SINDICALES

Los representantes sindicales dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborables mensuales, para faltar al trabajo, de acuerdo con lo que determinado en el art. 13 del D. 1.878/71, de 23 de Julio y éstas serán mejoradas, y por lo tanto, con excepción del anterior cómputo en los casos de asistencia a congresos, asambleas, consejos y juntas, y en general a cualquier clase de reunión a que fueran reglamentariamente convocados por Entidades sindicales o por organismos de la Administración, en atención a sus condiciones laborales de acuerdo con lo establecido en el art. 20 del Convenio Colectivo Sindical, para las empresas y trabajadores de Vizcaya, de la Industria Siderometalúrgica de Enero de 1974.

COMISION MIXTA

Cuantas dudas y divergencias pueden surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de las centrales sindicales, votando independientemente cada parte, y, firmando todos los acuerdos.

La Comisión estará presidida por los Inspectores de Trabajo que han presidido las negociaciones del Convenio, y de su seno, se designará un Secretario que se encargará de la recepción y tramitación de los asuntos que se sometan a su intervención.

La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días, desde la presentación del asunto.

ANEXO I
TABLA DE RETRIBUCIONES
CONVENIO PROVINCIAL DE VIZCAYA 1979

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	POR DIA DE TRABAJO	
	Salariode Convenio	Carencia de incentivo	Plus de Convenio
PERSONAL OBRERO			
<i>Aprendiz primero y Pinche 14 años</i>	273	--	99
<i>Aprendiz segunda y Pinche 15 años</i>	318	--	115
<i>Aprendiz tercera y Pinche 16 años</i>	365	--	132
<i>Aprendiz cuarto y Pinche 17 años</i>	478	--	173
<i>Peon ordinario</i>	706	99	255
<i>Peon especialista</i>	718	100	260
<i>Prof. Siderurgico de tercera</i>	730	102	264
<i>Prof. Siderurgico de segunda</i>	776	109	281
<i>Prof. Siderurgico de primera</i>	809	113	292
<i>Oficial de tercera</i>	733	103	266
<i>Oficial de segunda</i>	789	110	285
<i>Oficial de primera</i>	837	117	303
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Trabajando 7 h. y 20 minutos</i>	706	99	255
POR HORA DE TRABAJO			
<i>Dos primeras horas</i>	105	15	38
<i>Las restantes</i>	102	14	37

PERSONAL SUBALTERNO	MENSUAL	POR DIA DE TRABAJO	
Listero	22.480	103	268
Almacenero	22.480	103	268
Chofer de motociclo	21.826	100	260
Chofer de camión y de Turis.	23.973	110	285
Pesador o basculero	21.998	101	262
Guarda Jurado	21.998	101	262
Vigilante	21.826	100	260
Cabo de Guardas	23.148	107	275
Ordenanza	21.468	99	255
Portero	21.468	99	255
Botones 14 años	7.882	--	94
Botones 15 años	9.557	--	114
Botones 16 años	11.458	--	137
Botones 17 años	13.254	--	158
Conserje	22.643	104	269
Enfermero	21.468	99	255
Dependiente de Economato	22.480	103	268
Auxiliar dependiente	21.468	99	255
Aspirante 14 años Economato	7.882	--	94
Aspirante 15 años Economato	9.577	--	114
Aspirante 16 años Economato	11.458	--	137
Aspirante 17 años Economato	13.254	--	158
Reproductor de planos	21.826	100	260
Telefonista	22.480	103	288

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe administrativo Primera	33.118	152	394
Jefe administrativo Segunda	31.130	143	370
Oficial adminis. Primera	28.174	130	335
Oficial Adminis. segunda	25.513	117	304
Auxiliar administrativo	22.292	103	266
Viajante y Cajero	28.174	130	335
Auxiliar 5 años antigüedad	25.513	117	304

PERSONAL TECNICO DE TALLER

Jefe de taller	33.742	155	401
Maestro de taller	28.965	133	345
Maestro Segunda	28.174	130	335
Contramaestre	28.965	133	345
Encargado	26.821	123	319
Capataz Especialista	24.703	114	293
Capataz Peon ordinario	22.192	102	264

PERSONAL TECNICO DE DIQUES Y MUELLES

<i>Jefe de diques</i>	33.742	155	401
<i>Jefe de muelles</i>	28.965	133	345
<i>Buzos y hombres rana</i>	32.085	142	382

PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACION

<i>Jefe sección organiz. Primera</i>	32.085	142	382
<i>Jefe sección organiz. Segunda</i>	31.130	143	370
<i>Técnico organiz. Primera</i>	28.174	130	335
<i>Técnico organiz. Segunda</i>	25.513	117	304
<i>Auxiliar de organización</i>	22.292	103	266
<i>Auxiliar con 5 años de antigüedad</i>	25.513	117	304

PERSONAL TECNICO DE OFICINA

<i>Delineante proyectista</i>	32.085	142	382
<i>Dibujante proyectista</i>	32.085	142	382
<i>Delineante de Primera</i>	28.174	130	335
<i>Práctico fotografía y fotograf.</i>	28.174	130	335
<i>Delineante de Segunda</i>	25.513	117	304
<i>Calgador</i>	22.218	102	264
<i>Reproductor fotógrafo</i>	22.218	102	264
<i>Reproductor de planos</i>	21.826	100	260
<i>Archivero bibliotecario</i>	24.468	113	291
<i>Auxiliar</i>	22.292	103	266
<i>Auxiliar con 5 años antigüedad</i>	25.513	117	304

PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO

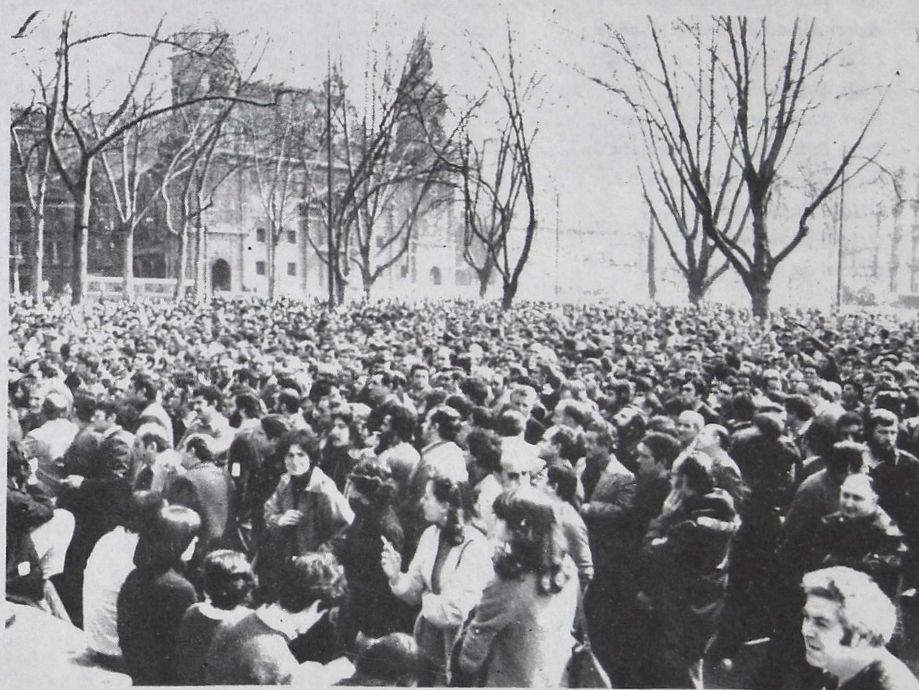
<i>Jefe de laboratorio</i>	34.393	152	409
<i>Jefe de sección</i>	30.953	143	368
<i>Analista de Primera</i>	27.407	126	326
<i>Analista de Segunda</i>	23.992	110	285
<i>Auxiliar de laboratorio</i>	22.292	103	266
<i>Auxiliar con 5 años antigüedad</i>	23.992	110	285

ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, TECNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACION Y LABORATORIO.

<i>Aspirante de 14 años</i>	8.378	--	100
<i>Aspirante de 15 años</i>	10.967	--	131
<i>Aspirante de 16 años</i>	13.366	--	169
<i>Aspirante de 17 años</i>	16.128	--	191

PERSONAL TECNICO TITULADO

<i>Ingeniero, Arquitecto y Ldo.</i>	42.600	196	462
<i>Perito, Aparejador y A.T.S.</i>	39.140	180	427
<i>Perito con responsabilidad t�c.</i>	40.139	185	434
<i>Maestro Industrial</i>	29.844	137	345
<i>Capitán y primer maquinista</i>	33.008	152	392
<i>Capitan y primer Maquinista más de 400 tons.</i>	35.879	165	427
<i>Piloto y segundo maquinista</i>	27.506	127	327
<i>Graduado Social y �sis. social</i>	33.008	152	392
<i>Maestro enseñanza primaria</i>	26.755	123	318
<i>Maestro enseñanza elemental</i>	24.228	112	289



ANEXO II
 CONVENIO PROVINCIAL DE VIZCAYA DE 1.979
 GARANTIA MINIMA ANUAL

CATEGORIA PROFESIONAL

IMPORTE GARANTIA

PERSONAL OBRERO

<i>Aprendiz 1o y pinche 14 años.</i>	23.661.-
<i>Aprendiz 2o y Pinche 15 años.</i>	26.809.-
<i>Aprendiz 3o y pinche 16 años.</i>	29.532.-
<i>Aprendiz 4o y Pinche 17 años.</i>	36.851.-
<i>Peón Ordinario</i>	54.778.-
<i>Peón Especialista</i>	55.628.-
<i>Prof. Siderurgico de tercera</i>	56.352.-
<i>Prof. Siderurgico de segunda.</i>	59.673.-
<i>Prof. Siderurgico de primera.</i>	61.672.-
<i>Oficial de tercera</i>	56.651.-
<i>Oficial de segunda.</i>	60.224.-
<i>Oficial de primera.</i>	63.545.-

PERSONAL DE LIMPIEZA

<i>Trabajando 7h. y 20 minutos.</i>	54.778.-
---------------------------------------------	----------

POR HORA DE TRABAJO

<i>Las primeras horas (Por cada hora)</i>	13.493.-
<i>Las restantes (Por cada hora)</i>	13.194.-

PERSONAL SUBALTERNO

<i>Listero</i>	56.856.-
<i>Almacenero</i>	56.856.-
<i>Chofer de motociclo</i>	55.507.-
<i>Chofer de camión y de Turismo</i>	60.161.-
<i>Pesador o basculero</i>	55.787.-
<i>Guarda Jurado</i>	55.787.-
<i>Vigilante</i>	55.507.-
<i>Cabo de guardias</i>	58.831.-
<i>Ordenanza</i>	54.933.-
<i>Portero</i>	54.933.-
<i>Botones 14 años</i>	22.885.-
<i>Botones 15 años</i>	26.232.-
<i>Botones 16 años</i>	30.433.-
<i>Botones 17 años</i>	34.228.-
<i>Conserje</i>	57.421.-
<i>Enfermero</i>	54.933.-
<i>Dependiente de Economato</i>	56.856.-
<i>Auxiliar dependiente</i>	54.933.-
<i>Aspirante 14 años economato</i>	22.885.-
<i>Aspirante 15 años economato</i>	26.512.-
<i>Aspirante 16 años economato</i>	30.433.-
<i>Aspirante 17 años</i>	34.228.-
<i>Reproductor de planos</i>	55.507.-
<i>Telefonista</i>	56.856.-

PERSONAL ADMINISTRATIVO

<i>Jefe Administrativo de primera</i>	80.869.-
<i>Jefe Administrativo de segunda</i>	76.467.-
<i>Oficial Administrativo de primera</i>	69.913.-
<i>Oficial Administrativo de segunda</i>	63.835.-
<i>Auxiliar Administrativo</i>	56.861.-
<i>Viajante y Cajero</i>	69.913.-
<i>Auxiliar 5 años antigüedad</i>	63.835.-

PERSONAL TECNICO DE TALLER

<i>Jefe de Taller</i>	82.176.-
<i>Maestro de Taller</i>	71.785.-
<i>Maestro Segundo</i>	69.913.-
<i>Contra maestre.</i>	71.785.-
<i>Encargado</i>	66.846.-
<i>Capataz Especialista</i>	61.935.-
<i>Capataz Peón Ordinario</i>	56.394.-

IMPORTE GARANTIA**PERSONAL TECNICO DE DIQUES Y MUELLES**

<i>Jefe de Diques.</i>	82.400.-
<i>Jefe de Muelles</i>	71.785.-
<i>Buzos y Hombres-rana</i>	78.904.-

PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACION

<i>Jefe Sección Organización primera</i>	79.904.-
<i>Jefe Sección Organización segunda</i>	76.467.-
<i>Técnico Organización primera.</i>	69.913.-
<i>Técnico Organización segunda.</i>	63.835.-
<i>Auxiliar de Organización.</i>	56.861.-
<i>Auxiliar con cinco años de antigüedad.</i>	63.835.-

PERSONAL TECNICO DE OFICINA

<i>Delineante Proyectista</i>	78.904.-
<i>Dibujante proyectista.</i>	78.904.-
<i>Delineante de primera</i>	69.913.-
<i>Práctico fotografía y fotografo</i>	69.913.-
<i>Delineante de segunda</i>	63.835.-
<i>Calcador</i>	56.137.-
<i>Reproductor fotografo.</i>	56.137.-
<i>Reproductor de Planos.</i>	55.500.-
<i>Archivero Bibliotecario.</i>	61.557.-
<i>Auxiliar</i>	56.861.-
<i>Auxiliar con cinco años de antigüedad.</i>	63.835.-

PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO

<i>Jefe de laboratorio</i>	83.824.-
<i>Jefe de Sección</i>	76.486.-
<i>Analista de primera.</i>	68.083.-
<i>Analista de segunda</i>	60.189.-
<i>Auxiliar de laboratorio.</i>	56.861.-
<i>Auxiliar con cinco años de antigüedad.</i>	60.189.-

**ASPIRANTE ADMINISTRATIVOS, TECNICOS
DE OFICINA, DE ORGANIZACION Y LABORA-
TORIO.**

<i>Aspirante de 14 años</i>	23.982.-
<i>Aspirante de 15 años</i>	29.350.-
<i>Aspirante de 16 años</i>	34.410.-
<i>Aspirante de 17 años</i>	40.044.-

PERSONAL TECNICO TITULADO

<i>Ingeniero, Arquitecto y Licenciado</i>	100.628.-
<i>Perito, Aparejador y A.T.S.</i>	93.262.-
<i>Perito con responsabilidad técnica</i>	95.171.-
<i>Maestro industrial</i>	73.199.-
<i>Capitán y primer maquinista</i>	80.986.-
<i>Capitán y 1er. Maquinista, más de 400 tons.</i>	87.414.-
<i>Piloto y segundo maquinista</i>	68.536.-
<i>Graduado Social y Asistente Social</i>	80.986.-
<i>Maestro enseñanza primaria</i>	66.734.-
<i>Maestro enseñanza elemental</i>	61.165.-

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Las retribuciones de este Convenio se fijan para los trabajadores cuya jornada laboral anual de trabajo se obtenga por el resultado de multiplicar por 7 horas, veinte minutos, todos los días naturales del año, con exclusión de los domingos, festivos no recuperables comprendidos en el calendario laboral oficial y el período de vacaciones, a los solos efectos de lo previsto en el art. 16.14.3ero.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

La representación patronal, en aras del restablecimiento de unas idóneas relaciones de trabajo, deterioradas en el proceso de negociación de este Convenio, en este mismo acto, exhorta a las empresas al levantamiento de las sanciones impuestas a partir del 22 de Febrero de 1.979.

Asimismo, las Centrales Sindicales con la misma buena voluntad de restablecimiento de unas relaciones laborables estables, recomendarán a sus afiliados, la evitación de métodos coactivos o violentos que afectan a la estabilidad y libre funcionamiento de las empresas.

DISPOSICION FINAL TERCERA

Sin perjuicio de lo previsto en el art. 10 del R. D-L de 43/77 de 25 de diciembre, las empresas afectadas por este convenio, remitirán a la Comisión Mixta regulada en el art. 35 del Convenio, la documentación acreditativa del ejercicio de su derecho, previamente a su presentación ante la autoridad Laboral Competente, así como cualquier otra documentación que, relativa al asunto le sea requerida por la presidencia de la Comisión Mixta.

En Bilbao, a dos de abril de mil novecientos setenta y nueve.

REUNIDOS, de una parte la representación de la "FEDERACION VIZCAINA DE EMPRESAS DEL METAL", encuadrada en la C.G.E.V., que al margen se relacionan, y de otra, la representación de las Centrales Sindicales: CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA-SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS Y LANGILE SINDIKAL BATASUNA-UNION SINDICAL OBREA, que al margen se relacionan asimismo, siendo las once horas del día de la fecha.

Reconociendose ambas partes capacidad suficiente para otorgar el presente documento,

ACUERDAN

Firmar el adjunto convenio Colectivo Provincial para las empresas Siderometalúrgicas de Vizcaya para el año mil novecientos setenta y nueve y sus Anexos, comprometiendose al cumplimiento estricto de sus estipulaciones.

De conformidad con lo cual, se firma el presente acuerdo en la fecha y hora indicadas.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

55 EAST LEXINGTON AVENUE

NEW YORK 17, N. Y.

1955

RECEIVED

APR 15 1955

1955

1955

1955

AFILIATE HATOR

LOCALAK

BIZKAIA – Bulego Probintziala:

Alameda de Rekalde 2, 2 (BILBAO) Tfno. 424.55.86

Avila 6, (lonja) Tfno. 431.62.00

- MIRAVALLS : C. Barrena, 3. Tfno. 671.57.03
BASAURI : C. Ferrerías (lonja) Tfno.440.26.71.
BILBAO : C. Avila 6, (entrepiso) Tfno. 431.36.73.
AMOREBIETA : Br. S. José Obrero, 5, Tfno. 673.10.97
GERNIKA : C. Primero de Diciembre, 1, (lonja)
ERANDIO : C. José Luis Goyoaga
SONDICA : "E" Br. S. Juan, 5. (entrepiso) -Próxima apertura-
ONDARROA : C. San Juan Txurru 6, (lonja)
BARAKALDO : C. Calvo Sotelo - próxima apertura-
SODUPE : Casa Torre
ORDUÑA : Carretera Vitoria -Próxima apertura-
YURRE : C. Elejalde 54, 2 A.

KONTSEILARITZA JURIDIKA -Asesorías Jurídicas-

- BILBAO : General Concha, 26, 4 izda. Tfno. 431.37.44.
DURANGO : General Egia 23, 3 Tfno. 681.52.89
BARACALDO : Juan Sebastián Elcano, 14, 1C Tfno. 437.27.85
ALGORTA : Hispanidad 10, 1 izda. izda. Tfno. 469.80.67

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

L. A. B