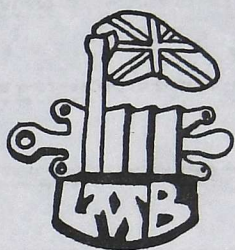


# METALEKO KONBENIOA BIZKAIA 1983



ZA  
BAI  
TZEN

DOKUM  
ZENTRO



TXI 10062

IMPORTE RETRIBUCION ANUAL	SIN HIJOS		NUMERO DE HIJOS										
	S	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 o mas
Hasta 180.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 180.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 200.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 220.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 240.000	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 260.000	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 280.000	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 300.000	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 330.000	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 360.000	6	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 390.000	7	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 420.000	7	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 450.000	8	4	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 500.000	9	5	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 550.000	10	6	4	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 600.000	11	8	5	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 650.000	11	9	6	5	2	1	-	-	-	-	-	-	-
Mas de 700.000	12	10	7	6	4	1	1	-	-	-	-	-	-
Mas de 750.000	12	10	8	6	5	2	1	1	-	-	-	-	-
Mas de 800.000	13	11	9	7	6	4	3	1	1	-	-	-	-
Mas de 900.000	13	12	10	8	7	5	4	3	2	1	-	-	-
Mas de 1.000.000	14	13	11	9	8	6	5	4	3	2	1	-	-
Mas de 1.100.000	15	13	12	10	9	7	7	6	5	4	3	1	1
Mas de 1.300.000	16	15	13	12	10	9	8	7	7	6	5	4	3
Mas de 1.500.000	17	16	15	14	12	11	9	9	8	7	6	5	4
Mas de 1.700.000	18	17	16	15	14	12	11	11	10	9	8	7	6
Mas de 2.000.000	19	18	18	17	16	14	13	12	12	11	10	9	8
Mas de 2.300.000	20	19	19	18	18	16	15	14	13	13	12	11	10
Mas de 2.600.000	21	21	21	20	20	18	17	16	15	14	13	12	11
Mas de 3.000.000	22	22	22	21	21	20	18	17	16	15	14	13	12
Mas de 3.500.000	23	23	23	22	22	21	20	19	18	17	16	15	14
Mas de 4.000.000	24	24	24	23	23	23	22	20	19	18	17	16	15
Mas de 4.500.000	26	26	26	25	25	24	23	22	21	20	18	17	16
Mas de 5.000.000	27	27	27	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18
Mas de 5.500.000	28	28	28	27	27	26	25	24	23	22	21	20	19
Mas de 6.000.000	29	29	29	28	28	27	26	26	25	24	23	22	21
Mas de 7.000.000	31	31	31	30	30	29	28	28	27	26	25	24	23
Mas de 8.000.000	33	33	33	32	32	31	30	30	29	28	27	26	25

Compañeros y compañeras:

Tenemos ante nosotros el nuevo Convenio Provincial del Metal para la provincia de Bizkaia.

Un Convenio del que tenemos que hacer una pequeña reflexión sobre su contenido así como sobre nuestra actuación como sindicato dentro del mismo.

En lo referente a su contenido, vemos meridianamente claro que responde a lo pactado por UGT y CC.OO. en el nefasto Acuerdo Interconfederal del que mucho podemos hablar los trabajadores. Su vigencia por dos años, la banda salarial ajustada a lo marcado por el AMI, los recortes de los derechos sindicales han llegado a tal extremo que conquistas de años anteriores han sido echadas por tierra, para hacer bueno al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación antiobrera hoy existente.

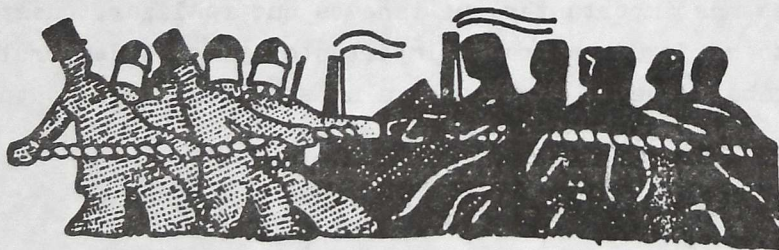
El proceso de negociación que han llevado adelante las centrales sindicales firmantes se caracterizado por el oscurantismo, la negación de la participación directa de los trabajadores, y su utilización como medios de presión para defender una plataforma que ni responde a los intereses que los metalúrgicos vizcainos tienen planteados en estos momentos, y ni tan siquiera han tenido en cuenta la opinión de los afectados sobre su contenido. Las huelgas que se han dado en el tiempo que ha durado la negociación han sido secundadas minoritariamente, pues han sido convocadas desde los sillones de los burocratas sindicales, y en ningún momento han tenido objetivos claros de organización y movilización de los trabajadores.

En la negociación de este año, y esta es una de las reflexiones más importantes que tenemos que realizar, nuestro sindicato ha jugado un papel importante, y hemos desarrollado un trabajo que ha servido para nuestro fortalecimiento.

Ha sido L.A.B. la única central sindical que, sin estar en la Masa Negociadora ha sacado el Convenio Provincial de la burocrática mesa de negociación y lo ha llevado a las fábricas, como forma de que los metalúrgicos de Bizkaia fuéramos tomando conciencia de la importancia del Convenio, la necesidad de la unidad y la organización obreras y la necesidad de unas reivindicaciones justas de cara a la mejora de nuestras condiciones de vida, hoy alarmantemente deterioradas.

El trabajo que hemos desarrollado, con sus deficiencias, creemos que puede servir de pauta tanto para el futuro trabajo que desarrollemos en el próximo Convenio, así como debe suponer un motivo de reflexión y ánimo para el conjunto de los trabajadores para la continuidad de la lucha por las reivindicaciones pendientes.

Por ello llamamos al conjunto de los trabajadores agrupados en nuestra central sindical a que con su trabajo continuado en las fábricas, aporten a la consolidación de una alternativa que posibilite la completa liberación del Pueblo Trabajador Vasco, luchando por la alternativa KAS, los derechos elementales de los trabajadores, luchando contra el sistema de dominación capitalista y el estado centralista opresor, como forma de conseguir una Euskadi libre, socialista, reunificada y euskaldun.



## CALENDARIO LABORAL 1.983

### FIESTAS PARA LA COMUNIDAD AUTONOMA

- 1 de Enero, Año Nuevo
- 6 de Enero, Reyes Magos
- 19 de Marzo, San José
- 31 de Marzo, Jueves Santo
- 1 de Abril, Viernes Santo
- 4 de Abril, Lunes de Pascua
- 1 de Mayo(domingo), Fiesta del Trabajo
- 2 de Junio, Copus Christi
- 29 de Junio, San Pedro
- 15 de Agosto, Asunción de la Virgen
- 12 de Octubre, Virgen del Pilar
- 1 de Noviembre, Todos los Santos
- 8 de Diciembre, Inmaculada Concepción
- 25 de Diciembre (domingo), Natividad del Señor

Asi mismo serán inhábiles para el trabajo,  
retribuidas y no recuperables dos días con carácter  
de fiestas locales.

## ARTICULO 1º - AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PROFESIONAL

El presente Convenio Provincial afecta a todas las Empresas y trabajadores de Vizcaya comprendidos dentro de la aplicación de la Ordenanza - de Trabajo para la Industria Siderometalurgica, de 29 de Julio de 1.970,/ sin más excepciones que las que de manera expresa se señalan a continuación:

1.1. Las empresas que, incluidas en la citada Ordenanza, tengan concretado Convenio Colectivo con sus trabajadores, siempre que sus condiciones sean más favorables para éstos, apreciando en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, respetándose en todo/caso los mínimos de derechos necesarios.

1.2. A este 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.

1.3. Este Convenio se aplicará a aquellas empresas que, domiciliadas fuera de la provincia, desarrollen las actividades dentro de ésta, pudiendo optar los trabajadores por el Convenio que más les favorezca en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

## ARTICULO 2º - VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

2.1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 1.983 y el 31 de Diciembre de 1.984.

2.2. Los efectos económicos de 1.983 se retrotraerán al 1 de Enero de/ 1.983. Los derechos y efectos económicos para 1.984 serán los especificado para dicho año en el texto del Convenio, teniendo plena vigencia desde el -- 1 de Enero de 1.984.

2.3. El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de Octubre de 1.984 y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

2.4. La parte que promueva la nueva negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión negociadora en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

### ARTICULO 3° - SALARIOS

3.1. Para 1.983 las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán las que se señalan en el Anexo I de este texto, comprensivo de los conceptos: Salario Convenio, Plus Convenio y Plus carencia de Incentivo. La cuantía de las retribuciones que se fijan supone un incremento del 12% sobre los mismos conceptos de las Tablas Salariales/ del Convenio de 1.982

3.2. Para 1.984 el incremento de las retribuciones será el I.P.C. - previsto para este año por el Gobierno sobre los mismos conceptos y cantidades de las Tablas Salariales para 1.983.

### ARTICULO 4° - GARANTIA MINIMA

Para 1.983, con independencia de los conceptos económicos pactados en el Artículo anterior, se garantiza a todo trabajador afectado por el presente Convenio, una cantidad que se fija en el resultante en pesetas anuales de un incremento porcentual del 11,50% por categorías, sobre las tablas salariales del Convenio de 1.982, y según los criterios del cálculo/ y absorción de Convenios anteriores. Las cantidades resultantes de la garantía mínima pactada, se recogen por categorías en el Anexo II de este texto.

Para 1.984 se mantendrá la garantía mínima en los mismos términos, - salvo que el incremento porcentual será del 0,50 % menos que el I.P.C. -/ previsto para ese año por el Gobierno.

#### ARTICULO 5° - REVISION SALARIAL

5.1. Para 1.983, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo -- (I.P.C.) establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, de acuerdo con la tabla de aplicación especificada en el A.I. 83, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. No obstante este incremento, dadas las circunstancias que concurren en el Sector del Metal de Vizcaya, ambas partes convienen de común acuerdo en establecer un tope a dicho incremento del 1,20% por encima del cual no habrá revisión. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de -- 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o - tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

5.2. Para 1.984 se aplicará la revisión que se establezca a nivel interconfederal fijando de común acuerdo un tope a dicha revisión salarial del 1,20%. En caso de que no se establezca revisión, se mantendrá el mismo criterio de revisión y tope que en el año 1.983

#### ARTICULO 6° - PRIMAS E INCENTIVOS A LA PRODUCCION

6.1. 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:

6.1.1. 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 retribuidas, además del jornal o sueldo, / un plus equivalente al 14% sobre el salario convenio.

6.1.2. 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), correspondan unas primas/ del 25 y del 50 por ciento, respectivamente, de las retribuciones señaladas en las Tablas Anexas como Salario Convenio.

6.1.3. Productores con incentivos no racionalizados: Las escalas que deberán establecerse garantizarán, como mínimo, una prima que suponga un - 25% de las retribuciones señaladas como salario Convenio, a una actividad media equivalente a 70 puntos Bedaux.

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

#### ARTICULO 7° - RENDIMIENTOS

7.1. En todo caso, los incentivos a la producción establecidos en este Convenio, solo se devengarán a partir de la actividad normal que en los sistemas racionalizados con incentivos corresponden a los 100 del Servicio Nacional de Productividad Industrial, 60 Bedaux, 75 Crea 6 equivalente.

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

#### ARTICULO 8° - PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

8.1. Al personal afectado por el Art°77 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Siderometalurgicas, y que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele por estos conceptos el 25% del jornal o sueldo Convenio si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concu--/ rriesen dos, y el 35% si fuesen las tres.

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

#### ARTICULO 9° - PLUS DE NOCTURNIDAD

Se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 78 de la vigente Orde naza de Trabajo para las Industrias Siderometalurgicas, abonándose por - este concepto el 25% de los sueldos y jornales señalados en la columna - de "Salario Convenio".

#### ARTICULO 10° - ANTIGUEDAD

10.1. El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será por cada quinquenio, el 5% de los jornales o sueldos señalados en la columna "Salario Convenio", rigiendo en todo lo demás lo establecido en Art°76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalurgica, excepto para los aspirantes, botones y aprendices, los cuales devengarán la antigüedad desde el momento en que comiencen a prestar sus servicios en calidad de - tales en la empresa.

Lo anterior solo será aplicable a los trabajadores de las tres categorias indicadas, ingresados con posterioridad al 1 de Enero de 1.979.

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

ARTICULO 11° - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

- 15 de Julio, por importe de 30 días.
- 22 de Diciembre, por importe de 30 días.

11.2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario de Convenio más la antigüedad que le correspondiese en la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

11.3. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales -- del año en que se otorguen.

ARTICULO 12° - DESGASTE DE HERRAMIENTAS

12.1. La dirección de la empresa pondrá a disposición de los trabajadores las herramientas necesarias para el desarrollo 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:

- 12.2. a) Del grupo de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallistas: 116,-Ptas.  
Para aspirantes, aprendices y pinches: 95,-Ptas.
- b) En otros Oficios profesionales y para las categorías de profesionales y especialistas.....: 105,-Ptas.  
Para aprendices y pinches .....: 90,-Ptas.

ARTICULO 13° - QUEBRANTO DE MONEDA

Los pagadores percibirán, en concepto de "Quebranto de Moneda", el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfagan a los productores, fijándose un tope de 2.849 ptas. mensuales.

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

ARTICULO 14° - VACACIONES

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

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

14.3. Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

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

14.4. Si en el transcurso de estos noventa días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

14.5. Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente.

ARTICULO 15° - ECONOMATO Y COMEDOR

Se estará a lo dispuesto en las reglamentaciones vigentes.

ARTICULO 16° - VIAJES Y DIETAS

16.1. 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 comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguiente dietas:

16.2.

Para 1.983

- Dieta Completa para salida de menos de siete dias ....	1.902 Ptas.
- Dieta completa para salida de más de siete días.....	1.784 Ptas.
- Comida .....	627 Ptas.
- Cena .....	464 Ptas.
- Desayuno .....	93 Ptas.

Para 1.984

Sobre las cantidades de 1.983 se incrementará el I.P.C. previsto por el Gobierno.

16.3. Cuando el concepto "dieta" no responda realmente al abono de suplidos abonados por el trabajador, se considerará salario al que se le aplicará lo dispuesto en el Art°3° del presente convenio.

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

ARTICULO 17° - PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, que en ningún -- caso podrán exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en -- cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborables.

ARTICULO 18° - JORNADA DE TRABAJO

18.1. La jornada para 1.983 será de 1.853 horas anuales efectivas. -- Para 1.984 será de 1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo.

18.2. El descanso (bocadillo) para el régimen de trabajo en jornada continuada tendrá una duración de 19 minutos para el año 1.983 y de 14 minutos para 1.984, que serán considerados como de trabajo efectivo. Lo anterior no supondrá trabajar más horas que el año precedente.

18.3. Los trabajadores que vinieren disfrutando de un descanso (Bocadillo) inferior, lo mantendrán.

18.4 Cuando en años sucesivos se llegue en jornada partida a 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, la jornada continuada será de 1.760 horas/ de trabajo efectivo. A partir de ese momento el descanso (bocadillo) no -- tendrá la consideración de trabajo efectivo.

18.5. Al objeto de que las empresas puedan ajustar los costes salariales a productividad, se aconseja por las partes firmantes del presente convenio que a partir de la firma del mismo entablen negociaciones entre las -- empresas y los Comités ó Delegados de Personal, en su caso, que posibiliten la conversión de los tiempos de descanso o bocadillo, en puentes, vacaciones, etc., ó por trabajo efectivo, mediante las compensaciones económicas o de otro tipo que las partes acuerden.

18.6. Las empresas, con intervención de la representación sindical de los trabajadores, confeccionarán el calendario anual de trabajo, que será -- visado por la Delegación de Trabajo.

18.7. Seguirán manteniéndose, a título personal, los horarios de ver- no reconocidos a las distintas categorías profesionales, salvo pacto en co- trario. Las jornadas estivales, se abonarán conforme a los criterios de - convenios anteriores.

#### ARTICULO 19° - INCAPACIDAD

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enferme- dad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud - para el nuevo puesto.

En enfermedad y accidente, se estará a lo dispuesto en la reglamen- tación vigente.

#### ARTICULO 20° - SUBNORMALES Y MINUSVALIDOS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTICULO 21° - LICENCIAS RETRIBUIDAS

21.1. Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el Artículo 37° del Estatuto de los Trabajadores y 60 de la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, con las modificaciones que, en cuanto a los - periodos de tiempo por determinandos motivos se exponen a continuación:

- a) Caso de fallecimiento de conyuge: CINCO DIAS naturales.
- b) Caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cosanguineos ó políticos, nietos y abuelos, TRES DIAS naturales; Si por tal motivo necesita hacer un desplazamiento superior a 100 Kilometros desde el límite municipal del centro de trabajo, el plazo anterior se ampliará en DOS DIAS naturales.
- c) Caso de enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos ó hermanos, cosanguineos o políticos, y conyuge: DOS DIAS naturales.
- d) Caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, cosanguineos o políticos: UN DIA natural.
- e) Caso de nacimiento de hijos: 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 publicos, durante el periodo de coincidencia.
- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el 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 hasta el límite de 16 horas al año.
- i) Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al Salario Base más los complementos salariales.

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

21.3. Por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, la empresa abonará los cuatro medios días de la primera baja del año.

#### ARTICULO 22° - ROPA DE TRABAJO

22.1. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalurgica. No obstante, se entre

garán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón o dos batas, según la ropa de trabajo -- que se utilice habitualmente por la industria. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre de cada año natural.

22.2. También será obligatorio facilitar los equipos de seguridad que fuesen necesarios.

#### ARTICULO 23° - APRENDIZAJE Y PROMOCION

23.1. 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 se descontarán cantidad alguna por el tiempo de jornada de trabajo que necesariamente tengan que invertir.

23.2. Cuando habitualmente un aprendiz desempeñe tareas de oficial deberán abonarsele los salarios correspondiente a tales categorías.

#### ARTICULO 24° - EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes .

#### ARTICULO 25° - ORGANIZACION DEL TRABAJO

25.1. De conformidad con lo establecido en el Artículo 6 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalurgica, 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 estos por las disposiciones vigentes.

25.2. El establecimiento definitivo del nuevo sistema de organización del trabajo, de conformidad con el Artº7 de la referida Ordenanza, tendrá un periodo de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes o, en su defecto, por la Delegación de Trabajo.

25.3. Si transcurrido el periodo de adaptación, los trabajadores no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá la Comisión Paritaria a que se refiere el Artículo 10 de la Ordenanza de Trabajo, que estudiará el asunto y, en caso de desacuerdo, podrá someterse a la Autoridad Laboral competente.

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

#### ARTICULO 26º - 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.

#### ARTICULO 27º - FOMENTO DEL EUSKERA

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

ARTICULO 28° - PLURIEMPLEO

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo posible el pluriempleo en todas las Empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

b) Por el carácter de competencia desleal que puede ejercer sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

ARTICULO 29° - GARANTIAS SINDICALES

Los Derechos Sindicales quedan regulados por el contenido del A.I. 83, según se recoge en el Anexo III de este Convenio. No obstante, --/ dado que en la actualidad no existe una regulación de la participación/ sindical en la empresa, se establece, con carácter transitorio, hasta - que entre en vigor la Ley Sindical o acuerdo de ámbito superior, que se- ría de inmediata aplicación y estando a cuánto con carácter global --/ quede fijado legalmente para la representación institucional en las em- presas, el siguiente baremo de horas, que los representantes de los tra- bajadores tendrán para el ejercicio de su cargo:

Hasta 100 trabajadores .....	15	+	10	=	25 horas
De 101 a 250 trabajadores .....	20	+	13	=	33 horas
más de 250 trabajadores .....					40 horas

De 251 trabajadores en adelante el A.I. 83 y con el mismo carácter de transitoriedad, hasta que entre en vigor la Ley Sindical o acuerdo - de ámbito superior, 40 horas.

ARTICULO 30° - COMISION MIXTA

Quantas dudas y divergencias puedan 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 de forma paritaria por representantes de los empresarios firmantes y de las Centrales Sindicales firmantes, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

La Comisión estará presidida por el Inspector de Trabajo que ha presidido las negociaciones del Convenio, y de su seno se designarán dos Secretarios, que se encargarán 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.

ARTICULO 31° - COMITE PARITARIO

Ambas partes acuerdan constituir un Comité Paritario en orden a Mediar, Arbitrar y seguir el Acuerdo Interconfederal en su aplicación y extensión al presente Convenio Colectivo, remitiéndose a este respecto a lo dispuesto en el Capítulo IX del mencionado Acuerdo Interconfederal.

## DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

### 1.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

1.2. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

1.3. En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, se considera positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

1.4. También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así -- como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la -- naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

1.5. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

1.6. La realización de horas extraordinaria conforme establece el Artículo 35.5. del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al -- trabajador en el parte correspondiente.

1.7. De conformidad con lo establecido en el Artículo Segundo, -- punto uno del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto y Orden de 3 de -- Marzo de 1.983, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, con/ juntamente por la Empresa y Comité ó Delegados de Personal, en su caso, - las horas realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

## 2.- AMNISTIA LABORAL

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a readmitir a todos aquellos trabajadores que fueron despedidos por motivos políticos y sindicales, de conformidad con la legislación vigente.

## 3.- JURILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes acuerda recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al cien por cien de los derechos, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, con contratos de igual naturaleza, a tenor del Real Decreto Ley 14/ 1981.

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

A N E X O T

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>DIARIO</u>	<u>POR DIA DE TRABAJO</u>	
	<u>SALARIO CONVENIO</u>	<u>CARENCIA INCENTIVO</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
<b>PERSONAL OBRERO:</b>			
Aprendiz y Pinche de 16 años	599	---	299
Aprendiz y Pinche de 17 años	785	---	365
Peón Ordinario	1.157	162	500
Peón Especialista	1.177	165	508
Prof. Siderurgico de tercera	1.197	168	514
Prof. Siderurgico de segunda	1.272	178	542
Prof. Siderurgico de primera	1.327	186	561
Oficial de tercera	1.203	168	520
Oficial de segunda	1.294	181	550
Oficial de primera	1.373	192	578
<b>PERSONAL DE LIMPIEZA:</b>			
Trabajando jornada completa	1.157	162	500
Por hora de trabajo:			
Dos primera horas	172	24	85
Las restantes	168	24	83
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>			
	<u>MENSUAL</u>		
Listero	36.856	169	522
Almacenero	36.856	169	522
Chofer de motociclo	35.783	164	508
Chofer de Camión y turismo	39.303	181	550
Pesador o Basculero	36.065	167	512
Guarda Jurado	36.065	167	512
Vigilante	35.783	164	508
Cabo de Guardas	37.950	176	533
Ordanza	35.196	162	500
Portero	35.196	162	500
Botones de 16 años	18.785	---	308
Botones de 17 años	21.730	---	340
Conserje	37.122	171	523
Enfermero	35.196	162	500
Dependiente de Economato	36.856	169	522
Auxiliar de Dependiente	35.196	162	500
Aspirante de 16 años Economato	18.837	---	308
Aspirante de 17 años Economato	21.730	---	340
Reproductor de planos	35.783	164	508
Telefonista	36.856	169	522

	<u>MENSUAL</u>	<u>POR DIA DE TRABAJO</u>	
	<u>SALARIO</u> <u>CONVENIO</u>	<u>CARENCIA</u> <u>INCENTIVO</u>	<u>PLUS</u> <u>CONVENIO</u>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>			
Jefe Administrativo Primera	54.296	250	728
Jefe Administrativo Segunda	51.036	235	689
Oficial Administrativo primera	46.190	213	633
Oficial Administrativo segunda	41.828	193	580
Auxiliar Administrativo	36.547	169	520
Viajante y Cajero	46.190	213	633
Auxiliar con cinco años antigüedad	41.828	193	580
<b>PERSONAL TECNICO DE TALLER:</b>			
Jefe de taller	55.318	255	740
Maestro de taller	47.487.	220	648
Maestro segundo	46.190	213	633
Contramaestre	47.487	220	648
Encargado	43.971	202	605
Capataz Especialista	40.499	187	562
Capataz Peón Ordinario	36.382	168	514
<b>PERSONAL TECNICO DE DIQUES Y MUELLES:</b>			
Jefe de Diques	55.318	255	740
Jefe de Muelles	47.487	220	648
Buzos y Hombres-rana	52.603	244	709
<b>PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACION:</b>			
Jefe de Sección Organización primera	52.603	244	709
Jefe de Sección Organización segunda	51.036	235	689
Tecnico Organización Primera	46.190	213	633
Tecnico Organización Segunda	41.828	193	580
Auxiliar de Organización	36.547	169	520
Auxiliar con cinco años antigüedad	41.828	193	580
<b>PERSONAL TECNICO DE OFICINA:</b>			
Delineante Proyectista	52.603	244	709
Dibujante Proyectista	52.603	244	709
Delineante de primera	46.190	213	633
Práctico fotografía y fotografo	46.190	213	633
Delineante de segunda	41.828	193	580
Calcador	36.426	168	515
Reproductor Fotografo	36.426	168	515
Reproductor de Planos	35.784	164	508
Archivero Bibliotecario	40.114	185	560
Auxiliar	36.547	169	515
Auxiliar con cinco años antigüedad	41.828	193	580

	<u>MENSUAL</u>	<u>POR DIA DE TRABAJO</u>	
	<u>SALARIO CONVENIO</u>	<u>CARENCIA INZENTIVO</u>	<u>PLUS CONVEN</u>
<b>PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO:</b>			
Jefe de Laboratorio	56.386	259	753
Jefe de Sección	50.746	235	687
Analista de Primera	44.932	207	616
Analista de Segunda	39.333	181	550
Auxiliar de Laboratorio	36.547	169	520
Auxiliar con cinco años antigüedad	39.333	181	550
<b>ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS; TECNICOS DE OFICINA, DE ORGANIZACION Y LABORATORIO:</b>			
Aspirante de 16 años	21.914	---	343
Aspirante de 17 años	26.442	---	395
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO:</b>			
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	69.841	321	839
Perito, Aparejador y A.T.S.	64.169	296	782
Perito con responsabilidad Técnica	65.808	304	793
Maestro Industrial	48.928	224	648
Capitan y Primer Maquinista	54.116	249	725
Idem. de más de 400 toneladas	58.824	270	782
Piloto y Segundo Maquinista	45.095	208	617
Graduado Social y Asistente Social	54.116	249	725
Maestro de Enseñanza Primaria	43.865	202	604
Maestro de Enseñanza Elemental.	39.722	184	558

A N E X O    I I

GARANTIA  
MINIMA

CATEGORIA PROFESIONAL

PERSONAL OBRERO:

Aprendiz y Pinche de 16 años	35.329
Aprendiz y Pinche de 17 años	45.422
Peón Ordinario	70.809
Peón Especialista	71.999
Prof. Siderurgico de tercera	73.139
Prof. Siderurgico de segunda	77.700
Prof. Siderurgico de primera	80.852
Oficial de tercera	73.639
Oficial de segunda	78.904
Oficial de primera	83.578

PERSONAL DE LIMPIEZA:

Trabajando jornada completa	70.809
Por hora de trabajo:	
Dos primera horas	10.896
Las restantes	10.598

PERSONAL SUBALTERNO:

Listero	74.196
Almacenero	74.196
Chofer de motociclo	72.069
Chofer de Camión y turismo	78.952
Pesador o Basculero	72.681
Guarda Jurado	72.681
Vigilante	72.069
Cabo de Guardas	76.319
Ordananza	70.916
Portero	70.916
Botones de 16 años	36.459
Botones de 17 años	41.690
Conserje	74.682
Enfermero	70.916
Dependiente de Economato	74.196
Auxiliar de Dependiente	70.916
Aspirante de 16 años Economato	36.534
Aspirante de 17 años Economato	41.690
Reproductor de planos	72.069
Telefonista	74.196

	<u>GARANTIA MINIMA</u>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>	
Jefe Administrativo Primera	108.069
Jefe Administrativo Segunda	101.732
Oficial Administrativo primera	92.359
Oficial Administrativo segunda	83.853
Auxiliar Administrativo	73.683
Viajante y Cajero	92.359
Auxiliar con cinco años antigüedad	83.853
 <b>PERSONAL TECNICO DE TALLER:</b>	
Jefe de taller	110.088
Maestro de taller	94.911
Maestro segundo	92.359
Contra maestre	94.911
Encargado	87.966
Capataz Especialista	81.221
Capataz Peón Ordinario	73.240
 <b>PERSONAL TECNICO DE DIQUES Y MUELLES:</b>	
Jefe de Diques	110.088
Jefe de Muelles	94.911
Buzos y Hombres-rana	104.879
 <b>PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACION:</b>	
Jefe de Sección Organización primera	104.879
Jefe de Sección Organización segunda	101.732
Tecnico Organización Primera	92.359
Tecnico Organización Segunda	83.853
Auxiliar de Organización	73.683
Auxiliar con cinco años antigüedad	83.853
 <b>PERSONAL TECNICO DE OFICINA:</b>	
Delineante Proyectista	104.879
Dibujante Proyectista	104.879
Delineante de primera	92.359
Práctico fotografía y fotografo	92.359
Delineante de segunda	83.853
Calcador	73.337
Reproductor Fotografía	73.337
Reproductor de Planos	72.071
Archivero Bibliotecario	80.530
Auxiliar	73.545
Auxiliar con cinco años antigüedad	83.853
 <b>PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO:</b>	
Jefe de Laboratorio	112.105
Jefe de Sección	101.246
Analista de Primera	89.863
Analista de Segunda	78.995
Auxiliar de Laboratorio	73.683
Auxiliar con cinco años antigüedad	78.995

GARANTIA  
MINIMA

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

Aspirante de 16 años	42.023
Aspirante de 17 años	50.148

PERSONAL TECNICO TITULADO:

Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	136.019
Perito, Aparejador y A.T.S.	125.322
Perito con responsabilidad Técnica	128.262
Maestro Industrial	97.120
Capitan y Primer Maquinista	107.673
Idem. de más de 400 toneladas	116.846
Piloto y Segundo Maquinista	90.165
Graduado Social y Asistente Social	107.673
Maestro de Enseñanza Primaria	87.778
Maestro de Enseñanza Elemental.	79.863

## A N E X O   I I I

### DERECHOS SINDICALES

#### ARTICULO DECIMOSEPTIMO DEL A.I. 83

Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Acuerdo las estipulaciones que en materia de derechos sindicales se contienen en el ANE y en el AMI, salvo que en este/ periodo medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán - las partes a los que la misma disponga.

Asimismo tales estipulaciones se entenderán comprendidas en el Acuerdo Interconfederal, a los efectos de que sean insertadas a través de las negociaciones colectivas allí donde no lo hayan sido hasta ahora, en función de lo establecido en la Disposición Final Primera del mismo.

#### XI DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA DEL A.M.I. 80

Las empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios - en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a estos efectos.

El Delegado Sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### Funciones de los Delegados Sindicales

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
- 4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.
- 5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al -- Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial -- que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representantes del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden'

10.- Los Delegados cesarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales ó Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere -- este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la/

central so Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

12.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y, nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas de menos de 50 trabajadores, cuya concesión de la excedencia plantee dificultades, estas serán solucionadas previamente entre las partes afectadas, empresa y central sindical, o bien en la Comisión Mixta, a petición de cualquiera de las partes.

13.- Participación en las negociaciones de convenio colectivos. A los Delegados Sindicales ó cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo, y que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### De los Comités de Empresa

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.
  - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios, y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
  - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa re

vista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trata:

- 1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral -- competente.
- 4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- 5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la empresa.

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

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

A nivel de empresa, podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités, como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

#### **Prácticas antisindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa clasificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

DURANTE 1.983 LOS TIPOS DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SERAN LOS SIGUIENTES:

a) PARA LAS CONTINGENCIAS GENERALES, con excepción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el 30,6 desglosado de la forma siguiente:

<u>EMPRESA</u>	<u>TRABAJADOR</u>	<u>TOTAL</u>
25,8%	4,8%	30,6%

b) PARA LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, se aplicará la tarifa de primas aprobada por el R. D. 2.930/79 de 29 de Diciembre (B.O.E. nº 7 de enero de 1.980), que continuarán siendo a cargo exclusivo del empresario.

COTIZACION PARA EL DESEMPLEO, FONDO DE GARANTIA SALARIAL Y FORMACION PROFESIONAL

Las cuotas de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional se abonarán para cada uno de dichos conceptos sobre la base correspondiente a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, siendo los siguientes:

	<u>EMPRESA</u>	<u>TRABAJADOR</u>	<u>TOTAL</u>
Desempleo.....	4,8%	1%	5,8%
F.G.S.....	0,8%	-	0,8%
Form.Profes.....	0,4%	0,1%	0,5%

COTIZACION POR HORAS EXTRAORDINARIAS.- Durante 1.983 las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten en Convenio se cotizarán según lo dispuesto en el R.D. 82/1.979 y el resto de horas extraordinarias lo harán según lo dispuesto en el R.D. 92/1.983.

	<u>EMPRESA</u>	<u>TRABAJADOR</u>	<u>TOTAL</u>
R.D. 82/1.979.....	12%	2%	14%
R.D.92/1.983.....	25,8%	4,8%	30,6%

**L**ANGILE  
**A**BERTZALEEN  
**B**ATZORDEAK

C/. Astarloa, n. 6, 4.  
Tfn. 4 24 91 60 / 67 / 68 / 69  
BILBAO - 1