

23713

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo homologando el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para los centros de trabajo de Avilés, Gijón, La Felguera y Mieres de la «Empresa Nacional Siderúrgica, S. A.» (ENSIDESA).

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para determinados centros de trabajo de la «Empresa Nacional Siderúrgica, S. A.» (ENSIDESA), y su personal;

Resultando que con fecha 20 de abril de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la representación legal de la referida Empresa en solicitud de que se homologase el Convenio Colectivo que fue suscrito por las partes en 3 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y que afecta a la casa central de Avilés y demás provincias, acompañándose la documentación y los informes complementarios;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de los Convenios Colectivos Sindicales de trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citados, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 43/1973, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y de Empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para los centros de trabajo de Avilés, Gijón, La Felguera, Mieres y sus trabajadores, suscrito el 3 de abril de 1978, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número dos del artículo quinto y en el artículo séptimo del Real Decreto 43/1977.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente resolución a las partes firmantes del Convenio, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 16 de agosto de 1978.—El Director general de Trabajo, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Siderúrgica S. A.», y su personal de las factorías y dependencias sitas en Avilés, Gijón, La Felguera y Mieres.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afecta este Convenio a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Sociedad y que se halle prestando sus servicios en la actualidad dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como al que ingrese en la Sociedad dentro del referido ámbito durante su vigencia, ya sea por contratación o traslado de otros centros, con la excepción del personal que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, sea considerado como personal «fuera de Convenio». Este último, no obstante, podrá renunciar en cualquier momento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio, pasando en dicho caso a regularse sus condiciones laborales por el presente Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Una vez homologado por la autoridad laboral, el presente Convenio Colectivo de trabajo retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 1978 y regirá hasta el 31 de diciembre de 1978.

Art. 4.º *Revisión.*—Durante la vigencia del Convenio únicamente podrán ser objeto de revisión los conceptos de carácter económico incluidos en la masa salarial cuando se cumplan los requisitos exigidos en el Real Decreto-ley 43/1977 sobre Política Salarial y Empleo.

El porcentaje de revisión, con los límites determinados en la disposición de referencia, se pactará por la Comisión Paritaria de Vigilancia que se establece en este Convenio y con el criterio de distribución que para ese caso específico se adopte.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 5.º *Clasificación profesional.*—El personal estará clasificado según lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, incluyéndose dentro del subgrupo de Técnicos titulados al que esté en posesión del título de Profesor Mercantil o del de Diplomado en Ciencias Empresariales, expedido por el Estado español, y realice las funciones para las que habilitan dichos títulos.

Art. 6.º *Comisión Paritaria de Clasificación.*—Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria formada por miembros de los Comités de Fábrica y representantes de la Dirección, que realizarán los estudios pertinentes durante el período de vigencia de este Convenio, en orden a adoptar un sistema de clasificación profesional más acorde con las exigencias funcionales de la Empresa.

CAPITULO III

Jornada y descansos

Art. 7.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año para el personal, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional—de acuerdo con los distintos horarios y regímenes de trabajo vigentes aprobados por la autoridad laboral—, excepto el personal de jornadas inferiores, al que se le seguirá conservando a título personal esta jornada a menos que desee incorporarse a la de cuarenta y dos horas semanales.

El personal que teniendo relación laboral con la Empresa presta sus servicios en Colegios de la misma podrá acogerse al régimen de cuarenta y dos horas semanales, con el horario que previamente se acuerde entre las partes, salvo que por sus funciones pueda acomodarse a los vigentes horarios.

En cualquier caso, la retribución será proporcional a las horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

Art. 8.º *Fiestas.*—Todos los días festivos, según la legislación laboral, tendrán el carácter de abonables y no recuperables. Al personal exceptuado del descanso dominical, cuando por el régimen de descansos éstos coincidan en día festivo, se le abonará como extraordinario el primer día laborable siguiente que trabaje.

Art. 9.º *Excepciones al descanso dominical.*—Las instalaciones y servicios complementarios a las mismas, en que actualmente subsiste el régimen de excepción al descanso dominical, lo conservarán en toda su integridad sin que sufra ninguna alteración dicho régimen en cuanto el mismo no sea modificado por acuerdo de las partes o resolución administrativa.

La ampliación de los puestos afectados por este régimen de excepción podrá llevarse a efecto, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Comités de las fábricas correspondientes. En caso de no llegarse a un acuerdo, podrá someterse la propuesta a los Organismos laborales competentes, con arreglo a las disposiciones legales que rijan en cada momento.

También con carácter circunstancial y extraordinario podrá establecerse la excepción al descanso dominical en los supuestos a que se alude en el artículo 18.

Art. 10. *Vacaciones.*—Para todo el personal, la vacación anual será de treinta días naturales, de los que veintiocho serán sucesivos e ininterrumpidos, en la forma indicada en los artículos siguientes.

Art. 11. *Vacaciones: cómputo de días naturales.*—Los días contabilizados como vacaciones son el primero laborable y el último natural no trabajados, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

A efectos de vacaciones:

Los descansos del personal como consecuencia del propio régimen de trabajo tendrán la consideración de festivos.

Para el personal exceptuado del descanso dominical, los domingos tendrán la consideración de laborables.

Si el primer día del comienzo de la tanda de vacaciones coincide para un trabajador con un día laborable—según su propio régimen de descansos— y el día que le correspondiera incorporarse, de acuerdo con dicha tanda de vacaciones, coincidiese con un período de descanso—también según su propio régimen de descansos—, el trabajador se incorporará al puesto una vez finalizado el descanso descrito, sin que el día o los días que comprende dicho descanso sean tenidos en cuenta como días naturales de vacaciones.

Este mismo criterio se seguirá exclusivamente para los dos días naturales que le queden por disfrutar al trabajador, siempre que los veintiocho días naturales sean disfrutados de forma sucesiva e ininterrumpida.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones siempre que uno de los períodos a disfrutar sea inferior a veintiocho días naturales sucesivos e ininterrumpidos, se estará íntegramente a lo establecido más arriba, es decir:

«Los días contabilizados como vacaciones son el primero laborable y el último natural no trabajados, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.»

Art. 12. *Vacaciones: caso particular del personal de nuevo ingreso.*—El período de treinta días establecido para las vacaciones es el que correspondió a un año de trabajo en la Empresa.

No obstante, el personal que por ser de nuevo ingreso o por haberse reincorporado del servicio militar, excedencia o cualquiera otra situación de baja en la que no se devenga derecho a vacaciones no cuente en su haber con un año de servicio en la fecha de 1 de enero del año siguiente, tendrá derecho a disfrutar de dicho año, y en la tanda que corresponda, a número de días de vacaciones proporcional al tiempo que llevara de servicio en la indicada fecha de 1 de enero, calculándose esta proporción por dozavas partes y computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 13. Vacaciones: época de disfrute.

1.º En los servicios e instalaciones donde sea posible, se establece como período de vacaciones el comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.

2.º La Empresa facilitará el disfrute de vacaciones al personal que lo solicite voluntariamente en otros meses del año fuera del período indicado en el apartado anterior.

3.º Si en algunos talleres y departamentos es posible el disfrute de las vacaciones en un período inferior al establecido en el apartado primero de este mismo artículo, la Empresa facilitará el disfrute de las mismas previo acuerdo entre el Comité de Taller y la Dirección del mismo.

4.º No obstante, las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis de mercado, reparaciones u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la Empresa y de acuerdo con el Comité de Fábrica.

5.º Los veintiocho días ininterrumpidos habrán de disfrutarse obligatoriamente dentro de las fechas correspondientes a cada tanda.

6.º El resto podrá disfrutarse en cualquier época del año, de forma que siempre queden cubiertas las necesidades del servicio a juicio de los mandos y Comités de Taller. En todo caso, este resto deberá ser disfrutado antes del 20 de diciembre en los lugares en que se precise cubrir bajas.

Art. 14. Vacaciones: calendario.—La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones, que estará condicionado por las siguientes premisas:

a) Que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de los equipos.

b) Que no suponga, por este motivo, aumento de la plantilla existente para cada régimen de trabajo.

c) Que no suponga incremento del coste, ya sea por aumento de la contratación de trabajos del exterior, ya sea por aumento del número global, por factorías, de horas extraordinarias sobre las realizadas en el año 1977.

d) El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 20 de febrero de 1978 para que se pueda garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural.

La confección del calendario también tendrá que responder a las siguientes normas generales:

1.º Se harán agrupaciones del personal con funciones intercambiables para distribuirlo uniformemente en las diferentes tandas.

2.º Los componentes de cada turno o tanda han de pertenecer por igual a los equipos que diariamente cubren los puestos de cada unidad de trabajo, ya que de esta forma los cambios de puestos como consecuencia de los relevos en las tandas se realizarán sin los cambios de equipo que indudablemente trastornan los descansos del personal. Una copia de dicho calendario será expuesta en el tablón de anuncios habitual del taller y otra será enviada al Departamento de Personal.

Art. 15. Vacaciones: reclamaciones.—Dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través del Comité de Taller. El mando superior correspondiente resolverá las mismas realizando las correcciones necesarias en el calendario, en el supuesto de ser estimadas, y comunicándolas al Departamento de Personal. En el caso de desestimarse la reclamación, el mando superior la remitirá con su informe al Jefe de Personal de la factoría, quien resolverá lo que proceda en el plazo de los quince días siguientes a haberse formulado aquella de acuerdo con el Comité de Fábrica.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

Por lo que se refiere, excepcionalmente, a la primera tanda, los plazos que se indican en el presente artículo quedarán reducidos a seis y dos días respectivamente.

Art. 16. Vacaciones: casos especiales.—El tiempo de permanencia en el servicio militar y en situaciones de excedencia no produce derecho a vacaciones. Por el contrario, no supondrán pérdida de tal derecho los períodos de baja por accidente de trabajo o enfermedad. El personal que fuera baja por enfermedad durante el transcurso de sus vacaciones anuales interrumpirá

pirá éstas mientras subsista dicha baja. Una vez obtenida el alta, se reincorporará a su tanda de vacaciones. En el caso de que su tanda ya las hubiese finalizado, se incorporará al trabajo, disfrutando los días pendientes de vacaciones cuando lo permitan las necesidades del servicio, a juicio de la Jefatura y Comités de Taller.

Art. 17. Vacaciones: obligatoriedad de su disfrute.—Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos. A tal efecto, el personal que el 15 de noviembre no hubiera disfrutado sus vacaciones ni las tuviera programadas para antes de que finalice el año, deberá denunciar el hecho antes de la citada fecha.

Como únicas excepciones, se establecen los casos del personal que hallándose de baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del año natural. Este personal, inmediatamente a la fecha de su alta y antes de incorporarse a su puesto de trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes.

Art. 18. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

Sólo será obligatoria la realización de horas extraordinarias para efectuar reparaciones perentorias o de aquellas averías que se produzcan en las instalaciones, fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción.

La determinación de estas causas se efectuará de acuerdo con los Comités de Taller, sin perjuicio de su realización inmediata por el trabajador, pudiendo recurrir éste, en caso de disconformidad, ante la autoridad laboral competente.

Art. 19. Permisos retribuidos.—Se considerarán con derecho a retribución, en la forma que se recoge en este mismo Convenio, los siguientes permisos:

a) Tres días laborables, comprendidos los de fallecimiento, entierro y funeral en los casos de defunción de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos.

b) Tres días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.

c) Quince días naturales ininterrumpidos en los casos de matrimonio.

d) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos y hermanos.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos, y en el caso de fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos y hermanos políticos del cónyuge.

f) Por el tiempo necesario, en los casos de citación judicial, de asistencia y consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la oficina de Personal el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

g) Un día natural en caso de cambio de domicilio.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y la forma regulados en la Ley de Relaciones Laborales, comprometiéndose ambas representaciones a la firma de este Convenio a concretar la aplicación del artículo noveno de la citada Ley.

i) Si como consecuencia de lo dispuesto en los apartados a), b), d) y e) se produjera desplazamiento, se incrementarán dichos permisos en dos días naturales. Se entenderá que procede la ampliación prevista únicamente en los casos en que el desplazamiento tenga lugar a localidad situada fuera de la provincia o a más de cien kilómetros de la residencia habitual.

Art. 20. Descansos por maternidad y lactancia.—El permiso por maternidad será de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora.

Art. 21. Permiso no retribuido.—Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de tres días al año de permiso sin retribución alguna.

Los referidos permisos se concederán a solicitud del trabajador, el cual deberá cursarla al mando correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas a la iniciación del turno de trabajo en el que pretenda vacar.

Únicamente podrán ser denegados estos permisos cuando en el turno para el que se solicita su concesión pudiera plantearse problemas funcionales debido a las ausencias previstas de otros trabajadores, comunicándose al solicitante las causas de tal denegación.

En el supuesto de que fueran varios los solicitantes en un mismo turno y por las razones expuestas en el párrafo anterior no fuera posible atender a todas las solicitudes, se atenderán aquellas que antes hubieran sido presentadas.

Las causas de denegación serán estudiadas por el Comité de Taller y la Jefatura del mismo.

Art. 22. *Cambio de turno o descanso.*—Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio de días de descanso entre trabajadores que pertenezcan a la misma instalación que ostenten la misma profesión o especialidades íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con conocimiento previo del mando inmediato, quien únicamente negará la autorización por causas razonables. Una negativa en este caso será estudiada por el Comité de Taller y la Jefatura del mismo.

CAPITULO IV

Ascensos

Art. 23. *Ascensos.*—Los ascensos en los distintos grupos profesionales se regirán por lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Los especialistas vendrán obligados a ejecutar las labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación del esfuerzo físico y atención.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad y mando sobre personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa, quien limitará el uso de esa facultad eligiendo dentro de una terna propuesta de acuerdo con las normas elaboradas y aplicadas por una Comisión Paritaria creada al efecto en los casos comprendidos dentro de un catálogo de puestos que la propia Comisión determine.

Simultáneamente al estudio en materia de clasificación profesional, la Comisión Paritaria de clasificación (artículo sexto) efectuará un estudio sobre el régimen de ascensos que deberá establecerse para adecuar el mismo a la reforma que se lleve a cabo en materia de clasificación, contemplando especialmente la posibilidad de que aquellos trabajadores que tengan consolidada la diferencia de retribución a categoría superior puedan ascender a la misma.

CAPITULO V

Ropa de trabajo

Art. 24. *Ropa de trabajo.*—La relación de prendas de trabajo para el personal regulado por este Convenio es la que se indica en el anexo número 1, con la duración que allí mismo se señala.

Art. 25. *Uso de la ropa.*—El uso de tales prendas deberá sujetarse a las siguientes reglas:

a) Sus usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza, siendo de su cargo el aseo y planchado de las mismas.

c) Por ser propiedad de la Empresa sólo podrá usarse durante las horas de servicio.

Los uniformes podrán llevarse tanto a la ida como a la vuelta del trabajo, pero teniéndolos siempre al entrar en servicio.

d) Si durante la vida asignada a las prendas cesaran sus usuarios en el servicio de la Empresa, están obligados a devolver las últimas que hubieran recibido.

e) Terminado el periodo de vida, o cuando hayan sido dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios, pero los uniformes no podrán ser nunca usados en público sin expresa autorización de la Empresa.

CAPITULO VI

Personal de capacidad disminuida

Art. 26. *Definición.*—Serán considerados como personal de capacidad disminuida los trabajadores que tengan una limitación funcional o síquica, bien por razón de enfermedad profesional o común, accidente, sea o no laboral, o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte en general a los trabajos propios de su categoría o profesión habitual e impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

Art. 27. *Declaración de la capacidad disminuida.*—La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por un Tribunal central, constituido por Médicos de la Empresa y personal especializado del Gabinete Sicotécnico de la misma. La citada calificación no será determinante, en ningún caso, de la suspensión o resolución del contrato de trabajo.

A estos efectos, los Servicios Médicos del Centro de Trabajo, a solicitud del responsable del taller o servicio, bien por sí o a instancia del Comité del mismo, a petición de los propios interesados o a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, acorde con la definición del artículo 26 de este Convenio, o que afecte claramente a la seguridad de personas y/o instalaciones, tramita-

rán el expediente al Tribunal central a que se refiere el párrafo anterior, para reconocimiento y declaración, si procede, de capacidad disminuida, con remisión, en su caso, de la resolución a la Comisión de Acoplamiento que se prevé en este capítulo para aplicación de las normas contenidas en el mismo.

Será suficiente, a los solos efectos de la garantía que se recoge en este capítulo, que el Tribunal Central declare necesario el cambio de puesto de trabajo cuando afecte claramente a la seguridad de instalaciones o personas, aunque el trabajador no sea declarado de capacidad disminuida.

Cuando los Servicios Médicos del Centro de Trabajo aprecien una limitación no constitutiva de capacidad disminuida, ni de invalidez permanente, al trabajador afectado no le serán de aplicación las normas previstas para el personal de capacidad disminuida, procediendo, en estos casos y en la medida de lo posible, la Jefatura de Personal, conjuntamente con el Comité de Fábrica, previos los informes médicos correspondientes, al acoplamiento a puestos o trabajos compatibles, mediante solicitud de cambio de puesto formulada voluntariamente por el interesado.

Tendrán igualmente la consideración de capacidad disminuida los trabajadores a quienes se les reconozca por los Organismos Oficiales una incapacidad permanente, que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo.

Art. 28. *Incapacidad permanente parcial.*—La incapacidad permanente parcial declarada por los organismos oficiales no llevará consigo la rescisión del contrato del trabajador afectado, pero sí su acoplamiento a otro puesto compatible con sus limitaciones y aptitud profesional, si ello fuera necesario.

En el caso de incapacidad parcial, al trabajador que disfrute de alguna pensión, la Empresa no le descontará nada de lo que pudiera corresponderle por su trabajo personal.

Art. 29. *Puestos de trabajo.*—Para la determinación de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados preferentemente por personal de capacidad disminuida se constituirán unas Comisiones por cada uno de los centros de trabajo productivos o de servicios, dentro de cada factoría, integradas por un Facultativo de los Servicios Médicos de Empresa, un miembro por cada uno de los organismos de Seguridad, Organización Industrial, Personal, Formación (Gabinete de Psicología Industrial), Taller o Instalación a que pertenezcan los puestos estudiados, designados por la Dirección de la Sociedad, y miembros del Comité de Fábrica o trabajadores designados por éste.

Esta Comisión, previos los estudios pertinentes, procederá a la declaración oficial de los puestos de trabajo reservados preferentemente para ser ocupados por personal de capacidad disminuida.

Confeccionado así el catálogo de puestos de capacidad disminuida, se dará la debida publicidad para conocimiento y observancia de los organismos de la empresa y de representación de los trabajadores.

No obstante lo expuesto, y mientras se constituyen las referidas Comisiones para el estudio y declaración de estos puestos de capacidad disminuida, con carácter general y a reserva de lo que en cada caso dictaminen las Comisiones, se considerarán como puestos idóneos para ser ocupados preferentemente por este personal los siguientes: Porteros, Ordenanzas, personal de cuarto de aseo, bombas o compresores, recaderos, telefonistas, cuartos de herramientas y otros análogos.

Art. 30. *Acoplamiento de personal.*—Para el debido acoplamiento de este personal a puestos compatibles con sus limitaciones y aptitud profesional, se constituirá una Comisión por cada centro de trabajo o factoría, integrada por personal designado al efecto por la Dirección de la Sociedad, perteneciente a cada uno de los organismos siguientes:

- Servicios Médicos de Empresa.
- Personal.
- Formación.
- Seguridad.

Y en representación de los trabajadores, igual número de miembros del Comité de Fábrica designados por éste.

Esta Comisión procederá en base de los informes emitidos por los Servicios Médicos de Empresa y de acuerdo con las exigencias de los puestos de capacidad disminuida, a la determinación de los puestos aptos a las condiciones físicas y síquicas del personal afectado de limitaciones.

La Comisión podrá también acoplar a puestos vacantes de capacidad normal a los trabajadores de capacidad disminuida cuando reúnan las condiciones tanto fisiológicas como profesionales requeridas para el desempeño del mismo. Este acoplamiento podrá realizarse siempre que esta cobertura no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

Cuando no exista puesto apto para el trabajador afectado o se encuentre cubierto, pasará a situación de expectativa de destino en el propio taller, encomendándole trabajos compatibles con su capacidad.

Art. 31. *Aptitud profesional.*—Será condición indispensable para ocupar un puesto de capacidad disminuida, que el trabajador posea la aptitud necesaria para desempeñarlo. La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el período que se estime necesario para su adiestramiento o adaptación al nuevo puesto.

No obstante, ante el conocimiento de una ineptitud manifiesta, se puede no iniciar el periodo de adiestramiento o suspender éste en cualquier momento e incluso someter al interesado a pruebas sicótécnicas por el Departamento de Formación, todo ello de acuerdo con la Comisión de Acoplamiento.

Art. 32. *Formación y reconversión.*—Cuando Comisión de Acoplamiento considere necesario someter a este personal a cursillos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo, será obligatoria la asistencia a tales cursos durante la jornada ordinaria de trabajo.

Igualmente, cuando para la ocupación del puesto de destino se requiera un conocimiento inmediato de sus exigencias y no admita un periodo de adiestramiento, el trabajador destinado al mismo, aun cuando reúna las condiciones fisiológicas y de capacidad profesional para desempeñarlo en un plazo más o menos largo, antes de proceder a su destino definitivo, recibirá un cursillo de formación para este puesto.

Art. 33. *Esquemas de progresión.*—Los puestos declarados de capacidad disminuida se excluirán de las líneas de progresión, en los esquemas o escalafones de puestos que existan, o se creen en el futuro, en los talleres, instalaciones o servicios, estableciéndose no obstante su operatividad para el caso de que estuviesen ocupados por personal de capacidad normal.

Art. 34. *Movilidad de personal de capacidad disminuida dentro de cada una de las factorías.*—Los puestos de capacidad disminuida se ocuparán preferentemente con personal de la propia instalación, siempre que reúna las condiciones necesarias para desempeñarlos. De no existir personal de capacidad disminuida en la propia instalación o que, habiéndolo, no reúna las condiciones exigidas, se cubrirán con personal de otras instalaciones o servicios que reúna estas condiciones.

Para lograr un mejor acoplamiento también podrá llevarse a cabo la movilidad entre personal de capacidad disminuida, atendiendo a las limitaciones y aptitudes de los afectados por una incapacidad.

Art. 35. *Garantía general para el personal de capacidad disminuida.*—En los casos en que un trabajador, con capacidad disminuida declarada de acuerdo con lo regulado en el artículo 27, ocupe un puesto de nivel inferior al que ocupaba y que tuvo que abandonar como consecuencia de la disminución de capacidad, se le garantizará—como retribución— la que le corresponda en las condiciones del nuevo puesto, pero calculado con el grado retributivo del anterior.

Para que puedan tener derecho a dicha garantía, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

1.ª Que no perciba pensión a cargo de la Seguridad Social por su incapacidad.

2.ª Que en el momento de declararse la disminución el trabajador tenga una antigüedad superior a diez años o, alternativamente, una edad superior a los cincuenta. Esta condición no operará en los casos en que la disminución de capacidad sea debida a accidente laboral o enfermedad profesional contraídos dentro de la Empresa.

Los trabajadores que con anterioridad a la firma de este Convenio tengan reconocida una incapacidad por los Servicios Médicos de Empresa, podrán acogerse a esta garantía cumpliendo previamente los requisitos del artículo 27.

No será exigida la declaración de capacidad disminuida contemplada en el artículo 27 en los casos de trabajadores que teniendo reconocida una incapacidad por los Servicios Médicos de Empresa tengan cumplidos sesenta o más años en la fecha 1 de enero de 1978.

En ningún caso esta garantía surtirá efectos económicos más que a partir del 1 de enero de 1978.

Art. 36. *Garantía para el momento de cambio de puesto al personal de capacidad disminuida.*—En los cambios que se produzcan a partir del 1 de enero de 1978 y que les sea de aplicación la garantía de acuerdo con el artículo 35, a los trabajadores se les respetará, además, el promedio de retribuciones calculado según los tres últimos meses trabajados, que será mantenido hasta el momento en que sea superado por la aplicación de dicha garantía.

CAPITULO VII

Premios, becas, préstamos y compensaciones

Art. 37. *Premios de vinculación.*—Se establecen unos premios de vinculación a la Empresa que se otorgarán al personal que cumpla los años de antigüedad dentro del año en que se alcancen, con las siguientes categorías:

- A los que lleven veinticinco años de servicio, entrega de 7.000 pesetas.
- A los que lleven treinta y cinco años de servicio, entrega de 14.000 pesetas.
- A los que lleven cuarenta y cinco años de servicio, entrega de 21.000 pesetas.

La entrega de estos premios tendrá lugar en el primer mes de cada semestre natural en que el personal cumpla dichos años de servicio.

El trabajador que en la fecha de 1 de enero de 1978 tenga cumplidos los cuarenta y cinco años de servicio en la Empresa

se le hará entrega de la cantidad de 21.000 pesetas de manera inmediata.

El trabajador que se jubile sin haber sido distinguido con alguno de los premios de vinculación, de acuerdo con lo regulado anteriormente le será abonado en el momento de la jubilación el último de los premios que le hubiera correspondido de haber existido éstos en su día cuando estaba en activo.

Art. 38. *Fondo para becas.*—Con el importe de 23 millones de pesetas se constituirán los fondos para becas, a distribuir según las normas que en cada año aprueben los Comités de Fábrica.

Tal cantidad tiene el carácter anual y se distribuirá en proporción a las plantillas de cada centro de trabajo.

Art. 39. *Préstamos.*—En el caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Fábrica, deberá conceder préstamos en las condiciones siguientes:

- De hasta 50.000 pesetas, a amortizar en un plazo de doce meses.
- En casos excepcionales, de hasta 75.000 pesetas, a amortizar en un plazo de dieciocho meses.

Estos plazos podrán ampliarse en los casos en que lo juzgue conveniente el Comité de Fábrica.

La cuantía del total de los préstamos no podrá exceder de las siguientes cantidades:

Factoría de La Felguera: 1.000.000 de pesetas.
Factoría de Mieres: 500.000 pesetas.
Factoría de Gijón: 1.000.000 de pesetas.
Factoría de Avilés: 7.000.000 de pesetas.

En caso de enfermedad, la amortización mensual quedará suspendida hasta que el trabajador sea dado de alta.

La concesión de los préstamos sólo se hará en aquellos casos de enfermedad del trabajador o familiares próximos que convivan con el trabajador y dependan del mismo, previo informe y control de los Comités de Fábrica.

Art. 40. *Préstamos para vivienda.*—Los préstamos para la adquisición de viviendas se han venido concediendo hasta la fecha en virtud del acta de acción concertada; se extienden desde la entrada en vigor del presente Convenio a la totalidad de los trabajadores afectados por el mismo.

A este efecto se concederán préstamos para el objeto señalado en el párrafo anterior en cuantía de 100.000 pesetas cada uno y a amortizar en diez anualidades con cargo a un fondo de 9.000.000 de pesetas.

En los supuestos de constitución de cooperativas de viviendas por parte de los trabajadores de la Sociedad, se estudiará en cada caso la posibilidad de otras ayudas.

La Sociedad se compromete a realizar, de común acuerdo con una representación de los Comités de Fábrica, las gestiones oportunas ante Entidades de crédito para tratar de conseguir la concesión de préstamos para la construcción o adquisición de viviendas a los trabajadores de la Empresa, con la concesión de su aval.

Art. 41. *Dietas.*—Se fija en 2.700 pesetas la dieta completa; en 1.200 pesetas, la media dieta, y en 550 pesetas, la comida principal.

Se entenderá por:

Dieta completa: al hacer las dos comidas principales y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Media dieta: al hacer las dos comidas principales fuera de su residencia.

Dieta de comida: al hacer una sola comida fuera de su residencia.

En los centros de trabajo en donde exista comedor de la Empresa se sustituirá la dieta de comida por un vale de comedor.

Independientemente, se abonarán los gastos de locomoción correspondientes.

Art. 42. *Desayunos, comidas y cenas.*—Cuando por necesidades del servicio algún trabajador se viera precisado a continuar trabajando después de las veintidós horas, bien porque no se hubiese presentado su relevo o bien por no haber concluido la obra urgente encomendada se le servirá la cena correspondiente. Si por las mismas circunstancias prorrogase el trabajo después de las catorce horas, se le servirá también la comida.

En las mismas circunstancias anteriores, si se prorrogase el trabajo después de las seis horas, se le servirá el desayuno.

Igualmente se servirá el bocadillo en los casos anteriores cuando trabajen completo el turno siguiente («dobles»).

Al personal de jornada continuada, cuando tenga que prolongar su jornada habitual, se le servirá la comida.

En todos los casos será condición indispensable que el trabajador efectúe, como mínimo, dos horas extraordinarias en la jornada.

Art. 43. *Quebranto de moneda.*—Los empleados que efectúan la labor de pagadores, así como los que realicen labores de cobro en los Economatos y que sean responsables de los pagos y cobros, percibirán en concepto de quebranto de moneda mientras realicen estas funciones la cantidad de 2.500 pesetas mensuales.

CAPITULO VIII

Empleo

Art. 44. *Excedencias.*—Para solicitar la excedencia voluntaria bastará con tener dos años de servicio efectivo en la Empresa.

La excedencia será forzosamente concedida por la dirección de la Empresa, cuando sea solicitada a petición de las Centrales Sindicales, para el desempeño por el trabajador de un cargo sindical y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquel.

En los supuestos que en lo sucesivo se produzcan de ausencia al trabajo a causa de privación de libertad, por haberse incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos cometidos fuera de la Empresa y que no afecte al tráfico de la misma, ni a personas con ellas relacionadas, la dirección, conjuntamente con el Comité de Fábrica, considerará la posible concesión de excedencia y fijará, en su caso, las condiciones de reincorporación del trabajador afectado, aun en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la Empresa, la excedencia se concederá, en todo caso; en los supuestos en que el hecho imputado no fuera doloso.

Art. 45. *Empleo.*—La dirección de la Sociedad, conjuntamente con el Comité de Fábrica, efectuará los estudios que afecten al empleo, creación o supresión de puestos de trabajo y fijación de plantillas. En el supuesto de falta de acuerdo se someterán las diferencias a la autoridad laboral a través del procedimiento legal establecido.

Art. 46. *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso ocupará el último puesto del taller o instalación donde se produzca la baja, siempre que no haya dentro de la Empresa personal de otros departamentos o factorías que, reuniendo las condiciones, voluntariamente quiera ocupar la plaza.

Art. 47. *Reingreso de incapacitados.*—Se establece el derecho a reingresar en la Empresa a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente, en el caso de que por revisión de la Comisión Técnica Calificadora sea declarada la recuperación de la capacidad.

Art. 48. *Condiciones especiales para determinados puestos de trabajo.*—Teniendo en cuenta las especiales y excepcionales circunstancias de determinados puestos de trabajo, se creará una Comisión Paritaria con miembros del Comité de Fábrica y de la Dirección de la Empresa, con objeto de establecer la relación de estos puestos y las condiciones de permanencia y otras que afectan a los mismos, que previamente hayan sido estudiados por los Comités de Taller y los Servicios Médicos de la Empresa.

Todo el personal que ocupe estos puestos tendrá un reconocimiento médico semestral, y es condición indispensable para permanecer en el mismo resultar apto en dicho reconocimiento.

Art. 49. *Despido por causas objetivas y expediente de regulación de empleo.*—En el supuesto de despido individual basado en causas objetivas a que hace referencia el artículo 39 del Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, con anterioridad a la preceptiva notificación por escrito al trabajador afectado, se comunicará la decisión al Comité de Fábrica para que en el plazo de setenta y dos horas emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

Asimismo, en los supuestos en que la Dirección de la Empresa proyecte iniciar expediente de regulación de empleo por cualquier causa, procederá en la forma establecida en el párrafo anterior.

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

Art. 50. *Amnistía.*—Se reconoce a todos los trabajadores readmitidos los derechos que tenían en el momento de su despido, en la forma y alcance que determina la Ley de 15 de octubre de 1977, aplicándose igualmente la amnistía laboral, sin más trámites, a todos aquellos afectados, conforme a la disciplina anteriormente citada, así como en aquellos casos en que exista acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Fábrica.

Art. 51. *Registro de personal.*—Los registros totalizados al 31 de diciembre de cada año se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula, fecha de ingreso en la Empresa y en la categoría, profesión, oficio o especialidad y categoría profesional.

CAPITULO IX

Participación y representación del personal

Art. 52. *Participación del personal.*—Teniendo en cuenta las especiales circunstancias por las que actualmente atraviesa la Sociedad, que demandan el inicio de un proceso de participación en la Empresa, se acuerda el establecimiento de unas bases que posibiliten el ejercicio de una participación responsable de los representantes de los trabajadores en la Empresa, mediante el reconocimiento de las siguientes funciones:

1. Información.

Los representantes de los trabajadores recibirán periódicamente, a petición expresa, información relativa a las siguientes materias:

a) Producción: Niveles de producción, grado de utilización y capacidad de instalaciones, «stocks» de productos, flujo de materiales, materias primas, programas de producción anual y su cumplimentación, calidad de los productos.

b) Compras y ventas: Cartera de pedidos por períodos, mercado nacional y extranjero, tendencia de la demanda, programas mensuales de ventas y su cumplimentación, política de compra, contrataciones al exterior.

c) Planes de expansión e investigación tecnológica y asistencia técnica.

d) Economía y finanzas: Presupuestos, contabilidad costes, inversiones y créditos.

e) Personal: Previsiones y evolución del empleo, ingresos y despidos, plantillas, índices y ratios sociales, planes sobre política social y de personal, planes de formación, salarios y forma de pago, organización del trabajo y de la estructura de la Empresa.

2. Supervisión.

Los representantes de los trabajadores supervisarán el cumplimiento de:

- a) Disposiciones legales.
- b) Pactos o acuerdos.
- c) Normas de régimen interno.

3. Intervención en:

- a) Fondos sociales.
- b) Obras sociales y asistenciales.
- c) Seguridad e higiene.
- d) Grupos culturales y deportivos.
- e) Condiciones de trabajo y empleo.

A la firma del Convenio se constituirá una Comisión paritaria formada por representantes de los Comités de Fábrica y de la Dirección, para la determinación y desarrollo de esta materia, así como para el establecimiento de la forma y procedimientos de actuación.

4. Participación del personal en el Consejo de Administración.

La representación de los trabajadores en el Consejo de Administración será ostentada por el número de trabajadores que corresponda de acuerdo con la normativa vigente en cada momento y serán los Comités de Fábrica, de cada factoría o centro, los que elijan a dicha representación.

Art. 53. *Representantes del personal de elección directa.*—Alcanzada la desaparición de la antigua Organización Sindical y de los Organismos de representación emanados de ella, dentro y fuera del ámbito de la Empresa, los trabajadores reclaman que el proceso de democratización de la vida política ya iniciada en España penetre lo más pronto posible en las instituciones que regulan el campo económico-social, exigiendo su protagonismo para la creación, organización y funcionamiento de aquellos Organismos de representación y defensa de sus intereses de clase que habrán de establecerse en un sistema sindical democrático. Ante la nueva etapa que se abre al movimiento obrero, los trabajadores de la «Empresa Nacional Siderúrgica, S. A. (ENSI-DESA)», con anterioridad a este Convenio, han constituido una serie de Organismos de naturaleza unitaria —reconocidos por la Dirección de la Empresa en las condiciones fijadas en el documento de 30 de septiembre de 1977— a los que se alude en el presente Convenio, por entender que son la fórmula más adecuada para el desarrollo de un sindicalismo fuerte y la unidad de acción de todos los trabajadores y tendencias sindicales en el ámbito de la Empresa.

Sin embargo, ante la ausencia de las normas jurídicas ya anunciadas que transformen el marco actual de las relaciones laborales, las partes, por el presente Convenio, acuerdan prorrogar la actual situación en tanto se promulguen las citadas disposiciones que regulen esta materia.

CAPITULO X

Previsión social

Art. 54. *Incapacidad laboral transitoria.*—El personal que en situación de incapacidad laboral transitoria, tanto derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como la que tenga su origen en accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá con cargo a la Empresa un complemento de la prestación reglamentaria en las condiciones siguientes:

- a) De los dieciséis a los sesenta días de baja, hasta el 80 por 100 de las percepciones o jornada ordinaria.
- b) A partir de los sesenta y un días de baja, hasta el 90 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria.

Las recaídas de enfermedad serán reconocidas, a estos efectos, al igual que la Seguridad Social.

En caso de accidente laboral el complemento de la prestación reglamentaria será hasta el 100 por 100 de las percepciones o jornada ordinaria, desde el primer día de baja.

Estos complementos serán actualizados con efectos al 1 de enero de 1978.

Art. 55. *Maternidad*.—En los descansos por maternidad, la Empresa abonará un complemento de la prestación reglamentaria en las condiciones siguientes:

- Hasta el 80 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria, en el período de descanso voluntario.
- Hasta el 90 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria, en el período de descanso reglamentario.

Art. 56. *Seguro colectivo de vida*.—El seguro colectivo de vida previsto en el Convenio anterior subsistirá en sus propios términos para cubrir los riesgos de fallecimiento por cualquier causa, incapacidad total y absoluta, tanto para el personal en activo como para el que estuviese en suspensión de contrato por invalidez provisional o servicio militar.

El capital asegurado subsiste en su cuantía de 500.000 pesetas. Este seguro es obligatorio para todo el personal y el pago de la prima se repartirá al 50 por 100 entre Empresa y trabajadores.

Art. 57. *Ayuda especial*.—La Empresa abonará una cantidad igual a la otorgada por la Seguridad Social en ayuda a subnormales y bajo los mismos condicionamientos.

Art. 58. *Caja de compensación*.—A partir de la firma de este Convenio la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a realizar el estudio de un sistema, bien mediante una caja de compensación o social, institución de previsión social o pólizas mercantiles de seguro, para los casos de pensiones (jubilaciones, viudedad, orfandad, invalidez, etc.), y todos aquellos aspectos sociales que se acuerden entre las partes.

Art. 59. *Mejora de pensiones a incapacitados y jubilados*.—La garantía de percepciones establecida en el anterior Convenio para el personal jubilado se aumenta en la forma siguiente:

- Se complementará hasta 258.000 pesetas anuales el importe de las prestaciones de Mutualismo Laboral en el año 1978 al personal jubilado de toda la Empresa, al igual que a los incapacitados absolutos por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

- A los incapacitados acogidos al expediente de regulación de empleo, aprobado por Resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo de 5 de noviembre de 1971, se les complementará la pensión oficial hasta alcanzar la garantía de 328.000 pesetas anuales.

- Al iniciarse el segundo semestre de 1978 se regularizarán los complementos resultantes en ambos casos en el primer semestre, para adaptarlos a los aumentos de las pensiones.

Se pacta expresamente que el incremento que representa esta medida sobre lo abonado en el año 1977 sea aportado en partes iguales por la Empresa y los trabajadores, deduciendo el 50 por 100 de dicho incremento del monto total disponible para aumento de retribuciones de toda la Empresa en el año 1978.

CAPITULO XI Retribuciones

Art. 60. *Disposición común*.—A la firma de este Convenio y con efectos al 1 de enero de 1978 queda anulado el actual manual de valoraciones. Inmediatamente a la firma de este Convenio se constituirá una Comisión, formada por miembros de los Comités de Fábrica de las distintas factorías y representantes de la Dirección, que llevará a cabo el estudio de una nueva estructura salarial.

Por ello y como anexo a este Convenio se recoge el catálogo de puestos de trabajo retribuidos por el mismo, con la jerarquización por grados retributivos, estableciéndose de mutuo acuerdo entre las partes que los grados actuales tienen carácter de inmovilidad durante la vigencia de este Convenio.

No obstante, se establece que el actual manual de valoraciones, que queda anulado, será utilizado excepcionalmente para valorar —durante la vigencia de este Convenio— los casos que puedan presentarse de nuevos puestos de trabajo o de modificaciones sustanciales de tipo cualitativo que se puedan originar en los actuales, al ser introducidas variaciones tecnológicas u operativas. El grado de calificación resultante, incrementado en una unidad, será el grado retributivo.

Se acuerda, igualmente, que la Comisión definida en este artículo estudiará la posibilidad de llevar a cabo la mensualización del salario.

Art. 61. *Comisiones de valoración de puestos de trabajo*.—Con objeto de poder dar cumplimiento a lo establecido en el penúltimo párrafo del artículo 60, las Comisiones de revisión de valoraciones establecidos en cada centro de trabajo, continuarán su función durante la vigencia de este Convenio a los solos efectos indicados.

Art. 62. *Conceptos retributivos*.—Los únicos conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este Convenio, son los siguientes:

- Salario de calificación.
- Prima de antigüedad.
- Prima de participación en la producción.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de domingos trabajados.
- Plus de jefatura de equipo.

- Plus de Convenio.
- Compensación de jornada ininterrumpida.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.

Los conceptos retributivos que figuran a continuación y que no corresponden a valores horarios están calculados para el personal con jornada de cuarenta y dos horas. Se exceptúa el caso particular de la paga de vacaciones, que será abonada de forma igualitaria a todos los trabajadores, con independencia de la jornada teórica anual.

Art. 63. *Salario de calificación*.—Los salarios de calificación, trabajando a rendimiento mínimo y eficiencia correcta, e incluyendo la parte relativa a los días de descanso semanal y festivos y la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como la garantía establecida en el artículo 73 del mismo texto legal, se abonarán por hora trabajada, en función del grado retributivo que se recoge en el catálogo de puestos que se menciona en el artículo 60, de acuerdo con la siguiente escala:

Grado retributivo	Salario de calificación por hora trabajada	Grado retributivo	Salario de calificación por hora trabajada
6	180,60	19	252,73
7	186,09	20	262,08
8	171,79	21	271,85
9	177,73	22	281,09
10	183,92	23	292,56
11	190,35	24	303,57
12	197,09	25	315,04
13	204,10	26	328,86
14	211,39	27	339,12
15	218,99	28	351,83
16	226,93	29	365,03
17	235,16	30	378,72
18	243,78		

Art. 64. *Retribución de los cubre bajas y vacaciones*.—Al personal con la denominación específica de cubre bajas y vacaciones, y durante el tiempo en que no cubra bajas o dé vacaciones, se le garantiza el grado retributivo mínimo de aquellos puestos de trabajo para los que está designado como cubre bajas y vacaciones.

Art. 65. *Premio de antigüedad*.—Se establece un premio de antigüedad por cada período de cinco años de permanencia en la Empresa con sujeción a las reglas siguientes:

- Se tomará como fecha inicial la de su ingreso en la Empresa.

- Se computará todo el tiempo en que el trabajador haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria, excedencia por cargo público o sindical, o por prestación del Servicio Militar.

- El tiempo que permanezca en excedencia en los demás casos no se computará a ningún efecto, pero sí el tiempo anteriormente trabajado.

- El número de quinquenios será ilimitado.

- El quinquenio que se cumpla en el primer semestre del año será devengado a partir del primero de enero del mismo año.

- El quinquenio que se cumpla en el segundo semestre se devengará a partir del día primero de julio del mismo año.

- En caso de baja en la plantilla, con posterior reintegro, sólo se computará la antigüedad a partir de la fecha de reintegro.

- El importe de cada quinquenio será el que corresponda al grado retributivo del puesto de trabajo, abonándose por hora trabajada de acuerdo con la siguiente escala:

Grado retributivo	Premio de antigüedad por hora trabajada	Grado retributivo	Premio de antigüedad por hora trabajada
6	3,68	19	5,79
7	3,80	20	6,00
8	3,93	21	6,22
9	4,07	22	6,46
10	4,21	23	6,70
11	4,36	24	6,95
12	4,51	25	7,21
13	4,67	26	7,48
14	4,84	27	7,76
15	5,01	28	8,06
16	5,20	29	8,36
17	5,38	30	8,67
18	5,58		

Art. 66. *Prima de participación en la producción.*—El cálculo de la prima de participación en la producción se seguirá realizando de igual forma que en el año 1977, si bien, y a la hora de aplicar el resultado, se abonará como prima el 50 por 100 del porcentaje resultante. Quedando sin efecto el incremento existente, en el anterior Convenio, referente a la prima de seguridad para Mandos.

Cuando por aplicación del párrafo anterior el porcentaje de cumplimiento del programa alcance valores inferiores al que corresponda a una prima del 30 por 100 del salario de calificación y las causas que originen este hecho sean ajenas a la voluntad de los trabajadores, se abonará como mínimo y en concepto de prima el 30 por 100 de dicho salario.

La cuantía de prima será el resultado de multiplicar dicho porcentaje exclusivamente por el salario de calificación horario y por el número de horas trabajadas.

Art. 67. *Comisión de producción.*—Por cada Centro de trabajo o factoría se formará una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Dirección de la Sociedad y miembros del Comité de Fábrica, que entenderá sobre todas las incidencias que se susciten para la aplicación, interpretación y desarrollo de todas las cuestiones que afecten a la prima de participación en la producción.

Las reclamaciones que se formulen, bien individualmente o por grupo, se cursarán para su resolución ante esta Comisión a través de los Comités de Taller, y las resoluciones que se adopten se notificarán a los interesados por este mismo conducto.

Art. 68. *Plus de turnicidad.*—Por cada día trabajado, en régimen de dos o tres turnos, se abonará un plus de turnicidad en la cuantía de 41,80 pesetas.

Art. 69. *Plus de nocturnidad.*—En el caso de horas trabajadas dentro del período comprendido entre las veintidós y las seis horas se abonará un plus de nocturnidad en la cuantía siguiente:

Grado retributivo	Pesetas por hora trabajada	Grado retributivo	Pesetas por
6	26,66	19	28,97
7	"	20	"
8	"	21	"
9	"	22	"
10	"	23	"
11	"	24	"
12	"	25	"
13	"	26	"
14	"	27	"
15	"	28	"
16	"	29	"
17	27,21	30	"
18	28,07		

Art. 70. *Plus de domingos trabajados.*—Los trabajadores que realicen funciones exceptuadas del descanso dominical percibirán un plus cuya cuantía es la siguiente:

Grado retributivo	Pesetas por domingo trabajado	Grado retributivo	Pesetas por domingo trabajado
6	689,57	19	837,88
7	"	20	"
8	"	21	"
9	"	22	"
10	"	23	"
11	"	24	"
12	"	25	"
13	"	26	"
14	705,36	27	"
15	729,57	28	"
16	754,90	29	"
17	781,35	30	"
18	809,00		

Para el resto del personal este plus será de cuantía única por domingo trabajado de 251,74 pesetas.

Art. 71. *Plus de Jefatura de Equipo.*—El personal que ejerza funciones de mando reguladas en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, o que sin ejercer tales funciones tiene consolidada en la actualidad tal retribución específica, conforme al párrafo segundo del mencionado artículo 70, percibirá un plus de 102,57 pesetas por día trabajado, hasta que, conforme a dicho precepto, por ascenso a superior categoría pierda el derecho a tal retribución.

Consignientemente, en la valoración de puestos de trabajo

de dicho personal, no se incluirá la puntuación correspondiente a tal factor.

Art. 72. *Plus de Convenio.*—Se establece un nuevo concepto retributivo, de cuantía única para todo el personal, consistente en el abono de 16,89 pesetas por hora ordinaria de trabajo.

Este plus no se tendrá en cuenta a efectos de la base de cálculo de la prima de participación en la producción, que se seguirá calculando únicamente sobre el Salario de Calificación.

Art. 73. *Compensación de jornada ininterrumpida.*—El trabajador que preste sus servicios en régimen de jornada ininterrumpida de ocho horas diarias disfrutará de un descanso de media hora para «tomar el bocadillo» dentro de las tres horas centrales de la jornada. En los casos en que no fuera posible este disfrute, se compensará al trabajador por cada día trabajado en que se dé esta circunstancia con la cantidad que corresponda al grado retributivo del puesto de trabajo que ocupe, según la tabla siguiente:

Grado retributivo	Pesetas por día trabajado	Grado retributivo	Pesetas por día trabajado
6	61,28	19	96,44
7	63,38	20	100,00
8	65,55	21	103,73
9	67,82	22	107,60
10	70,18	23	111,64
11	72,63	24	115,84
12	75,20	25	120,21
13	77,88	26	124,72
14	80,66	27	129,40
15	83,56	28	134,25
16	86,59	29	139,29
17	89,73	30	144,51
18	93,02		

Art. 74. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de tres pagas extraordinarias al año.

Una paga extraordinaria de vacaciones, por importe de 34.091 pesetas, que se abonará en el momento de iniciar las vacaciones el trabajador y será proporcional al tiempo de permanencia en la plantilla activa y en el año. En el caso de que el trabajador, por la causa que fuere, no disfrute o no le corresponda disfrutar las vacaciones en el año, percibirá la parte correspondiente de la paga de vacaciones en el mes de diciembre del mismo año.

Dos pagas extraordinarias denominadas de Mayo y Navidad, que se abonarán de acuerdo con el grado retributivo y del número de quinquenios del trabajador.

Grado retributivo	Pesetas por paga	Antigüedad por quinquenio y paga
6	21.234	638
7	21.960	658
8	22.714	681
9	23.499	705
10	24.318	729
11	25.167	755
12	26.058	781
13	26.985	809
14	27.949	839
15	28.954	868
16	30.004	901
17	31.093	932
18	32.232	967
19	33.415	1.003
20	34.651	1.040
21	35.943	1.078
22	37.284	1.119
23	38.682	1.161
24	40.137	1.204
25	41.654	1.249
26	43.216	1.296
27	44.837	1.344
28	46.518	1.396
29	48.263	1.448
30	50.073	1.502

Estas pagas se abonarán en la parte proporcional al tiempo trabajado en el primer semestre del año, cuando se trate de la de mayo, y del segundo semestre en el caso de la de Navidad, computándose como mes completo cada porción del mismo.

La paga de Mayo sustituye a la anterior reglamentaria de Julio y se hará efectiva el día laborable inmediatamente anterior al 1 de mayo.

Los períodos de incapacidad laboral transitoria y el tiempo de permanencia en el Servicio Militar se considerarán como de trabajo y efectivo a los efectos de la percepción de las tres pagas extraordinarias.

Art. 75. *Horas extraordinarias.*—El importe de cada hora extraordinaria que realice cada trabajador será el correspondiente al grado retributivo del puesto de trabajo que ocupe, de acuerdo con la tabla siguiente, en la que se distinguen tres escalas de percepciones:

Escala A.—Horas extraordinarias en días laborables.

Escala B.—Horas extraordinarias en domingo o festivo, nocturnas y diurnas posteriores a las dos primeras extraordinarias o que excedan de 25 al mes.

Escala C.—Horas extraordinarias en nocturno de domingo o fiesta.

Por cada hora extraordinaria trabajada se percibirá el importe de la escala correspondiente y la prima de participación en la producción. Inmediatamente, y en los casos en que proceda, se abonarán sin recargo alguno los valores horarios del premio de antigüedad y del plus de nocturnidad y la octava parte de los pluses de turnicidad, domingos trabajados y jefatura de equipo.

Grado retributivo	Escala A	Escala B	Escala C
6	300,28	344,48	377,64
7	310,50	356,22	390,50
8	321,12	368,41	403,87
9	332,20	381,10	417,80
10	343,75	394,38	432,32
11	355,73	408,10	447,38
12	368,32	422,55	463,22
13	381,39	437,54	479,68
14	395,01	453,16	496,79
15	409,21	469,46	514,65
16	424,03	486,47	533,28
17	439,41	504,11	552,63
18	455,53	522,58	572,89
19	472,22	541,78	593,90
20	489,70	561,81	615,89
21	507,97	582,76	638,85
22	526,76	604,32	662,49
23	546,60	627,09	687,44
24	567,15	650,87	713,29
25	588,58	675,24	740,24
26	610,61	700,50	767,93
27	633,42	726,67	796,61
28	657,08	753,82	826,38
29	681,60	781,96	857,23
30	707,02	811,12	889,21

Art. 76. *Vacaciones.*—El importe a percibir por cada trabajador en el período de vacaciones se calculará tomando el número de días laborables que le correspondería trabajar de acuerdo con su régimen de trabajo y multiplicándolo por el promedio que resulte de la suma de las cantidades percibidas por los conceptos de Salario de Calificación, Primas, Premios, Pluses, Retribuciones voluntarias y Horas extraordinarias, durante los tres meses inmediatamente anteriores al del mes en que inicie su disfrute, dividida por el número de horas totales trabajadas en dicho trimestre y multiplicándolo por su jornada ordinaria de trabajo.

A los trabajadores que disfruten las vacaciones en el primer trimestre de 1978, se les actualizarán las cuantías de los meses del año anterior que entren en el cálculo de promedio, con los valores retributivos del presente Convenio Colectivo.

Art. 77. *Permisos.*—Los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 19 de este Convenio y aquellos otros regulados como tales en la Ley de Relaciones Laborales y artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo serán abonados a salario de calificación más premio de antigüedad más Plus de Convenio. No obstante, el permiso por matrimonio se abonará en igual forma que se retribuye el período de vacaciones.

Los permisos a los representantes de los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones representativas, serán retribuidos en la misma cuantía que les hubiera correspondido de haber estado trabajando.

Art. 78. *Retribución de aprendices.*—Los salarios que se indican incluyen la parte correspondiente a domingos y fiestas y se percibirán por día de trabajo.

Salario/día

Aprendiz de cuarto año	660,09
Aprendiz de tercer año	599,92
Aprendiz de segundo año	569,80
Aprendiz de primer año	549,72

Las pagas extraordinarias de vacaciones, mayo y Navidad se abonarán en la cuantía que se indica y en las mismas condiciones que para el resto del personal.

Pesetas por paga

Aprendiz de cuarto año	14.774
Aprendiz de tercer año	14.118
Aprendiz de segundo año	13.468
Aprendiz de primer año	13.035

Con independencia del salario y por hora de trabajo en la fábrica, se les abonará la cuantía siguiente:

Pesetas por hora de fábrica

Aprendiz de cuarto año	40,15
Aprendiz de tercer año	35,13
Aprendiz de segundo año	30,11
Aprendiz de primer año	25,08

Art. 79. *Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal.*—El importe del Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal será abonado por cuenta de la Empresa durante la vigencia de este Convenio Colectivo, liquidándose en nómina por percepciones brutas y figurando en descuentos la cuantía correspondiente a dicho importe. Por ello, los valores retributivos que figuran en el presente Convenio Colectivo corresponden a retribuciones brutas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—*Absorción y compensación.*—Las remuneraciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por la aplicación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y disposiciones laborales concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al presente, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio, se respeta, a título personal, los conceptos denominados «Menor importe de I. R. T. P.», «Ayuda Social», «Carbón» y «Suministros especiales», «Ayuda de Vivienda» y «Exceso de Plus Familiar».

Segunda.—*Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales vigentes.

Tercera.—*Contratación de Aprendices.*

1. La contratación de Aprendices se ajustará a las normas contenidas en el artículo 7.º de la vigente Ley de Relaciones Laborales y disposiciones concordantes.

2. La retribución de los Aprendices se determina en las tablas salariales correspondientes.

3. Con independencia de lo aquí regulado, una Comisión formada por miembros del Comité de Fábrica y representantes de los Aprendices, conjuntamente con la Dirección de la Empresa, estudiarán las normas por las que se regirá su contrato de trabajo y su adaptación específica en cada factoría.

Cuarta.—*Comisión de Vigilancia.*—Se constituirá una Comisión Paritaria que intervendrá en las cuestiones que suscite la aplicación de este Convenio y estará integrada por seis representantes de la Empresa designados por la Dirección y otros tantos representantes de los trabajadores designados por los Comités de Factoría.

ANEXO NUMERO 1

Ropa de trabajo

Categoría o grupo	Prendas	Cantidad	Años de duración
A) Personal Técnico			
De Taller y de Obra.	Cazadora y pantalón de Mahón.	2	2
De Oficina.	Bata.	2	2
De Laboratorio.	Bata antiácida.	2	1
De Organización.	Cazadora y pantalón de Mahón.	2	2
Trabajos habituales en el exterior.	Anorak.	1	2
B) Administrativos			
En Obra y Taller.	Cazadora y pantalón de Mahón.	1	2
En Almacenes.	Cazadora y pantalón de Mahón.	1	3
Personal femenino.	Falda.	1	2
	Chaqueta y blusa.	2	2
C) Personal Subalterno			
Listeros y Telefonistas (masc.).	Cazadora y pantalón de Mahón.	2	2
Almaceneros.	Cazadora y pantalón de Mahón.	2	2
Vigilantes y Vigilantes jurados de Industria y Comercio.	Uniforme con gorra.	1	1
	Abrigo.	1	3
	Botas de calle.	1 par	1
	Camisas.	2	1
	Capa.	1	5
	Corbatas.	2	1
Cabos Vigilancia.	Botas de agua.	1 par	4
	Uniforme con gorra.	1	1
	Pelliza de cuero.	1	5
	Botas de calle.	1 par	1
	Camisas.	2	1
	Capa.	1	5
	Corbatas.	2	1
Inspectores Custodia y Tráfico.	Botas de agua.	1	4
	Uniforme con gorra.	1	1
	Casco tráfico.	1	4
	Camisas.	2	1
	Pelliza de cuero.	1	5
	Corbatas.	2	1
	Zapatos.	1	1
	Guantes.	1	1
	Calcetines.	6 pares	1
	Anorak y pantalón de agua.	1	3
	Mono.	1	2
Chófer de turismo y autobús.	Uniforme de invierno con gorra.	1	1
	Uniforme de verano con gorra.	1	2
	Abrigo.	1	4
	Gabardina.	1	2
	Camisas.	2	1
	Zapatos.	1 par	1
	Corbatas.	2	1
	Guantes.	1	1
	Calcetines.	6 pares	1
	Mono.	1	1
Chófer de camión.	Mono.	1	1
	Sahariana de Mahón.	1	1
	Pantalón de Mahón.	2	1
	Mono.	1	1
	Optativo: { Comando o	1	3
	{ Pelliza de cuero.	1	5
	Camisas.	2	1
	Bota normalizada.	1 par	1
	Guantes forrados.	1 par	1
	Guantes sin forrar.	1 par	1
Conserjes, Ordenanzas y Porteros.	Uniforme de verano.	1	2
	Uniforme de invierno.	1	2
	Abrigo.	1	5
	Gabardina.	1	3
	Camisas.	2	1
	Zapatos.	1 par	1
	Corbatas.	2	1
	Calcetines.	6 pares	1
Pesador Basculero.	Cazadora y pantalón de Mahón.	2	2
Telefonistas.	Falda.	1	2
	Chaqueta y blusa.	2	2
Cajeras.	Bata.	2	1
Camareros.	Chaquetilla.	3	1
	Camisas.	2	1
	Pantalón.	2	1
	Calcetines.	6 pares	1
	Zapatos.	1 par	1
Dependientes Económicos.	Chaquetillas.	2	1
	Camisas.	2	1
	Corbatas.	2	1
D) Ordenadores Electrónicos			
Sala de Ordenadores.	Batas blancas.	2	1
Taller de Instrumentación.	Batas blancas.	2	1

Categoría o grupo	Prendas	Cantidad	Años de duración
E) Personal Sanitario			
A. T. S.	Casaca y pantalón blancos.	3	S/v.
A. T. S. (femenino).	Zapatos o zuecos blancos.	1 par	S/v.
	Pantalón verde.	1	1
	Casaca blanca.	2	1
	Cofia.		
Auxiliar de Clínica (femenino).	Zuecos.	1 par	1
	Pantalón marrón.	1	1
	Casaca blanca.	2	S/v.
	Chaqueta blanca.	2	1
	Zuecos.	1 par	1
	Cofia.		
Enfermeros.	Casaca y pantalón blancos.	3	S/v.
Camilleros.	Zapatos o zuecos blancos.	1 par	S/v.
	Zapatos blancos.		
	Pantalón.		
	Cazadora.		
	Camiseta blanca.		
Analistas (masculino).	Casaca y pantalón blancos.	3	S/v.
Analistas (femeninos).	Zapatos o zuecos blancos.	1 par	S/v.
	Bata blanca.	2	S/v.
Encargadas del Servicio.	Zuecos.	1 par	1
	Pichi.		
	Blusas.	1	S/v.
Almacenero y Mozo E. Al.	Zuecos.	1 par	1
	Zapatos blancos.	1 par	1
	Pantalón.		
	Cazadora.		
	Camisa blanca.		
Cocineras.	Bata tipo vestido.	2	1
	Cofia.		
Camareras.	Delantal.	6	1
	Bata.	2	1
	Cofia.		
	Delantal.	2	1
Limpiadoras.	Zuecos.	1 par	1
	Batas y delantales.	2	1
	Cofia.		
Costurera-Planchadora.	Zuecos.	1 par	1
	Batas.	2	1
	Zuecos.	1 par	1
	Cofia.		
F) Obreros			
Bomberos.	Sahariana de Mahón.	1	1
	Pantalón de Mahón.	2	2
	Botas de cuero altas.	1 par	1
	Botas de goma.	1 par	1
	Botas de baloncesto.	1 par	1
	Chandals.	1	5
	Mono.	1	1
	Pelliza de cuero.	1	5
	Camiseta y pantalón deporte.	1	1
Conductores Bomberos.	Camisas.	2	1
	Camisas.	2	1
	Guantes de piel forrados.	1 par	1
	Corbatas.	2	1
	Optativo: { Comando o	1	3
	{ Pelliza de cuero.	1	5
	Sahariana de Mahón.	1	1
	Pantalón de Mahón.	2	1
	Mono.	1	1
	Bota normal de goma.	1 par	1
Limpiadoras.	Botas altas de goma.	1 par	2
	Batas y delantales.	2	1
	Zapatillas de piel.	2 pares	1
Maquinistas grúas puerto.	Pelliza de cuero.	1	5
Resto personal obrero.	Buzo (*).	2	1

(*) Se puede sustituir buzo por camisa y pantalón azul, si bien para el presente año, por estar ya establecida la previsión, no podrá atenderse totalmente esta posibilidad.

Asimismo, a todo el personal que realice trabajos en el exterior se le asignará ropa de trabajo suficientemente adecuada para el trabajo a desarrollar.