

Actividad horaria	Pesetas-hora
De 133,1 a 134	62,84
De 134,1 a 135	64,66
De 135,1 a 136	66,47
De 136,1 a 137	68,31
De 137,1 a 138	70,15
De 138,1 a 139	71,96
De 139,1 a 140	73,77
De 140,1 a 141	75,59
De 141,1 a 142	77,40
De 142,1 a 143	79,25
De 143,1 a 144	81,05
De 144,1 a 145	82,87
De 145,1 a 146	84,70
De 146,1 a 147	86,52
De 147,1 a 148	88,33
De 148,1 a 149	90,18
De 149,1 a 150	92,00

## ANEXO V

## Complemento Personal Consolidado

Categorías	Pesetas
<b>MENSUAL</b>	
<b>Grupo 1.º Titulados</b>	
Grado Superior .....	30.841
Grado Medio.....	26.803
<b>Grupo 2.º Empleados</b>	
<b>Subgrupo I. Mandos:</b>	
Jefe Superior.....	30.841
Jefe de Primera.....	26.980
Jefe de Segunda.....	24.793
Jefe de Sección Técnica .....	26.601
Encargado General.....	25.729
Jefe de Taller.....	25.729
Jefe de Organización .....	25.026
<b>Subgrupo II. Comerciales:</b>	
Técnico Comercial.....	26.894
Vendedor-Visitador .....	24.608
Visitador de Agencias .....	23.969
<b>Subgrupo III. Técnicos:</b>	
Técnico Organización de primera .....	23.828
Técnico Organización de segunda.....	22.758
Delineante Proyectista.....	25.026
Analista de Laboratorio.....	25.026
Delineante de Primera.....	23.828
Delineante de Segunda.....	22.740
Calcador.....	21.821
Aspirante.....	20.513
<b>Subgrupo IV. Administrativos:</b>	
Oficial de Primera.....	23.575
Oficial de Segunda.....	22.513
Auxiliar.....	21.717
Telefonista.....	22.513
Aspirante.....	20.513
<b>Subgrupo V. Subalternos:</b>	
Cobrador.....	21.900
Conserje.....	22.033
Vigilante Jurado .....	21.653
Vigilante.....	21.590
Ordenanza.....	21.590
Portero.....	21.590
Cocinero.....	21.590
Camarero.....	21.590
Botones.....	20.045
Limpiador.....	21.128

Categorías	Pesetas
<b>DIARIO</b>	
<b>Grupo 3.º Operarios</b>	
<b>Subgrupo I. Fabricación y Almacenes:</b>	
Encargado .....	781,49
Contraestrella.....	809,87
Jefe de Equipo.....	753,09
Almacenero .....	753,09
Oficial.....	711,82
<b>Subgrupo II. Colocación:</b>	
Monitor de Montaje .....	781,49
Colocador de Primera.....	741,54
Colocador de Segunda .....	728,00
<b>Subgrupo III. Oficinas Auxiliares:</b>	
Oficial de Primera.....	776,53
Conductor de Primera .....	776,53
Oficial de Segunda.....	741,54
Conductor de Segunda.....	741,54
Oficial de Tercera.....	724,70
Aprendiz.....	663,30

**18632** RESOLUCION de 19 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada» (número de código: 9003863), que fue suscrito con fecha 11 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**NUEVA MONTAÑA QUIJANO SIDERURGICA, SOCIEDAD LIMITADA - II CONVENIO COLECTIVO**  
(Años 1995, 1996 y 1997)

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito y duración del Convenio**

**Artículo 1.**

Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados con anterioridad, constituyen un todo único e indivisible y, por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente.

**Artículo 2.**

Este Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada».

**Artículo 3.**

Este Convenio rige para todos los trabajadores de la empresa, incluidos en su ámbito de aplicación, con exclusión del personal de Alta Dirección.

## Artículo 4.

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997.

## CAPITULO II

## Conceptos retributivos

## Artículo 5. Sistema de cálculo y aplicación de salarios.

El abono de los sueldos y salarios pactados, se efectuará mediante el cálculo y aplicación del sistema de «Salario-hora».

A efectos del pago de complementos que no tengan otra base específica pactada, se mantienen, como salarios base diarios, los que figuran en el artículo 6, verificándose a efectos de cálculo que:

$$H.a * S.h = D.a * S.d$$

Siendo:

H.a = Horas año retribuidas.

S.h = Salario hora.

D.a = Días del año.

S.d = Salario base día.

Se definen como conceptos salariales los derivados del salario-hora o determinados en función de un valor por hora de trabajo.

## Artículo 6. Salarios del persona valorado.

El salario base diario para los trabajadores incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, con efectos desde el 1 de enero de 1995, es el que se indica en la siguiente tabla en función de cada escalón.

Escalón	Ptas./día
6	4.826,02
7	4.928,65
8	5.018,72
9	5.108,83
10	5.208,61
11	5.307,92
12	5.404,32
13	5.500,45
14	5.600,18
15	5.696,42
16	5.796,31
17	5.932,90
18	6.066,60
19	6.200,45
20	6.333,93
21	6.470,84

## Artículo 7. Sueldos de los empleados no incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los empleados no incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo aumentarán sus sueldos en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios pactados para los trabajadores incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

## Artículo 8. Plus por trabajos nocturnos.

No queda incluido en las remuneraciones del personal afectado por la Valoración de Puestos de Trabajo el plus de nocturnidad, que deberá, por tanto, ser pagado al personal por cada jornada nocturna trabajada.

Para cada año del presente Convenio, este plus será equivalente al 21 por 100 del salario hora del escalón personal de cada trabajador. En el anexo I se establecen los valores del plus de nocturnidad con efectos a 1 de enero de 1995.

## Artículo 9. Plus por trabajos en sábados, domingos y festividades.

Todo el personal incluido en la Valoración de Puestos de Trabajo, que trabaje en jornada ordinaria o extraordinaria en sábados, domingos y festivos, percibirá por cada sábado, domingo o festivo trabajado, un único plus, denominado «plus SDF», equivalente al 54,69 por 100 del salario hora del escalón personal a que cada trabajador tenga derecho. Los valores del anexo I corresponden al 1 de enero de 1995.

## Artículo 10. Plus TPP.

Las características de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo quedan incluidas en la Valoración de Puestos de Trabajo.

No obstante, se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en la Valoración de Puestos de Trabajo a los obreros y empleados que ocupen los Puestos de Trabajo calificados como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos o aquellos otros que por modificación de condiciones, o nueva creación, sean calificados como tales en el futuro.

Los valores que relacionan cada grado de TPP con la retribución por hora trabajada en los mismos, a partir de 1 de enero de 1995, serán los que se indican a continuación:

Grado	Relación	Ptas./hora
1	100	19,68
1,5	150	29,52
2	210	41,33
2,5	285	56,09
3	365	71,83

La fórmula que liga estos valores es la siguiente:

$$\text{Ptas./hora del grado N} = \frac{\text{Relación} \times \text{Ptas./hora del grado 1}}{100}$$

Se habilita a la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, para la calificación, con un criterio único, de los grados de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo de nueva creación o modificados.

## Artículo 11. Complementos a la productividad.

En concepto de incentivos a la productividad y en función de las Tm/hora útiles que cada mes se produzcan en Acería y Laminación, se abonarán complementos a la productividad equivalentes a los incrementos salariales que a continuación se indican:

Para el año 1995: 0,8 por 100.

Para el año 1996: 0,5 por 100.

Para el año 1997: 0,5 por 100.

que se harán efectivos en cada una de las pagas y en la cuantía que corresponda por aplicación de la tabla de productividades que al efecto se establezca encaminada, fundamentalmente, a lograr unas producciones anuales para el conjunto de Acería y Laminación de 1.175.000 Tm en 1995, de 1.150.000 Tm en 1996 y de 1.175.000 Tm en el año 1997.

En los casos en los que las producciones reales alcanzadas cada año sean superiores a los objetivos indicados, dichos porcentajes experimentarán una variación proporcional al exceso de producción obtenido.

Las diferencias económicas que por estos conceptos pudieran corresponder no serán consolidables a efectos salariales.

## Artículo 12.

Tanto en las remuneraciones de obreros como en las de los empleados y subalternos, quedan incluidas las bonificaciones por mando de grupo y plus de distancia establecidas reglamentariamente.

En los sueldos fijados para los empleados no comprendidos en la Valoración de Puestos de Trabajo quedan incluidos los posibles pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, mando de grupo y plus de distancia.

## Artículo 13. Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio, percibirá el número de quinquenios al que tenga derecho, en la cuantía que se detalla en el anexo II, para el año 1995.

A los efectos de las percepciones por antigüedad, se comenzará su cómputo desde el inicio de la relación laboral con la empresa, incluidos los períodos de aprendizaje, y su devengo corresponderá desde el día primero del mes en que se cumplan, si esto se produce en el período comprendido entre los días 1 al 15 y desde el día primero del mes posterior si su cumplimiento se realizase desde el día 16 en adelante.

## Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a los empleados no valorados en la cuantía de una mensualidad de los sueldos de este Convenio.

Al personal valorado se le abonarán estas pagas, correspondientes al año 1995, en las cuantías determinadas en el anexo I.

Las medias pagas de marzo y octubre se abonarán también a todo el personal con el mismo criterio de las pagas de julio y Navidad.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad y las medias pagas de marzo y octubre se prorratearán por semestres naturales inmediatamente anteriores al mes de su abono y se devengarán en proporción al tiempo realmente trabajado, excluyendo como tal las ausencias por sanción, huelga, permiso no retribuido, faltas sin justificar, etc.

De acuerdo con la normativa actual, a los trabajadores que se encuentren en situación de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral se les abonará, en concepto de paga extraordinaria, la diferencia entre lo que hubiesen percibido si hubieran estado trabajando y la parte que, en cada paga, hayan percibido de la Seguridad Social.

Estas pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes y se abonarán el día 15 del mes de su devengo.

#### Artículo 15. Paga en beneficios.

Con derogación expresa de lo establecido en los artículos 95 a 97 del Reglamento de Régimen Interior y sustituyendo lo dispuesto por los mismos, se abonará una paga de beneficios, que tendrá para todo el personal el mismo importe que las pagas extraordinarias de julio o Navidad, sin antigüedad.

Tendrán derecho a la paga de beneficios todos los trabajadores que hayan estado en plantilla entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre cada año y su importe será proporcional al tiempo realmente trabajado durante este período.

Esta paga se hará efectiva en el mes de mayo y, de la cantidad que corresponda, se detraerán por el cómputo de faltas sin justificar, los siguientes porcentajes:

- Con una falta: 2 por 100.
- Con dos faltas: 7 por 100
- Con tres faltas: 15 por 100.
- Con cuatro faltas: 25 por 100.
- Con cinco faltas: 50 por 100.
- Con seis o más faltas: Pérdida total.

En caso de rescisión de Contrato, dentro del período de vigencia de este Convenio, se abonará la parte correspondiente de la paga de beneficios en la liquidación o finiquito del trabajador, siendo definitiva esta liquidación de la paga de beneficios.

#### Artículo 16. Horas extraordinarias.

La base para la determinación del valor de la hora extraordinaria del personal valorado para el año 1995, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{(\text{Jornal/día} + \text{quinquenios/día}) \times D}{\text{Horas/año}}$$

Siendo:

Jornal/día, según anexo III.

Quinquenios/día, según anexo II.

D = 450 días para empleados.

D = 455 días para obreros. (En el año 1996 este valor será de 456 días.)

Horas/año = 1.736.

Sobre esta base, y durante la vigencia de este Convenio, la empresa respetará el recargo del 75 por 100.

Asimismo, a petición del interesado, y durante la vigencia de este Convenio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en el 75 por 100 sobre el tiempo extraordinario realizado.

Se faculta a la Comisión Paritaria de Reclamaciones para conocer, siempre que sea posible, las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar. En ningún caso se podrán sobrepasar el número 80 al año para cada trabajador.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, o las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas satisfactoriamente por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El personal recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Las horas que se trabajen en domingos y festivos, en régimen de 5.º turno, se considerarán horas ordinarias de trabajo.

#### Artículo 17. Garantía de salarios mínimos.

Se garantizan los siguientes salarios por categoría profesional, para los trabajadores de contrato indefinido:

Especialista: Salario escalón 9.

Profesional Siderúrgico de 3.ª y Oficial de 3.ª: Salario escalón 10.

Profesional Siderúrgico de 2.ª y Oficial de 2.ª: Salario escalón 12.

Profesional Siderúrgico de 1.ª y Oficial de 1.ª: Salario escalón 13.

Quedan excluidos de la garantía salarial los trabajadores trasladados a puestos de escalón inferior a petición propia, por disminución de la capacidad física para el puesto de trabajo anterior cualquiera que sea su causa, o por sanción.

Los trabajadores trasladados por disminución de capacidad física percibirán el salario según el escalón asignado al puesto de trabajo que realmente ocupen, a dos niveles, como máximo, por debajo del que venían percibiendo.

A los trabajadores que no tengan contrato indefinido, se les retribuirá de la siguiente forma:

Al producirse su ingreso en la empresa se les asignará el escalón 9.

Al alcanzar una permanencia en la empresa de dos meses se les retribuirá, con carácter de calificación superior, con dos niveles por debajo del correspondiente al puesto que ocupen en cada momento y como mínimo con el escalón 9.

Al conseguir una permanencia en la empresa de más de cuatro meses se les retribuirá con el mismo carácter de calificación superior, con un nivel por debajo del escalón del puesto que ocupen en cada momento y como mínimo con el escalón 9.

Cuando alcancen una permanencia en la empresa de más de ocho meses se les retribuirá con el escalón que corresponda al puesto que ocupen en cada momento.

A estos efectos el cómputo de la permanencia en la empresa será la que corresponda por acumulación de la adquirida en los diferentes contratos que se hayan efectuado.

Los empleados no incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, una vez superado el período de prueba, o en su caso, el de prácticas, percibirán como mínimo los sueldos de la escala que se establece a continuación, referidos al cómputo de 16 pagas anuales:

Categoría	Remuneración mínima anual para 1995 Ptas.
Jefes Administrativos y de Organización de 2.ª, Jefes de Sección de Laboratorio. Jefes de Taller, Delineantes Proyectistas, Jefes Administrativos y de Organización de 1.ª.	2.792.383
Peritos, Ayudantes, Ingenieros Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Graduados Sociales	2.908.736
Ingenieros y Licenciados	3.025.089
	3.257.797

#### Artículo 18. Garantía de escalón medio.

Al llegar el 1 de enero de cada año, se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal valorado que cumpla 50 años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral, desde que le afectó el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquél el que se le reconozca a efectos de salario desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no ascienda de escalón, se le garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

### Artículo 19. *Evolución salarial.*

Los incrementos salariales que se pactan para cada año de duración del presente Convenio Colectivo y que serán aplicados a los conceptos salariales, al llegar el 1 de enero de cada año de su vigencia, son los siguientes:

A 1 de enero de 1995: El IPC previsto para dicho año por el Gobierno, reducido en 0,5 por 100, sobre el salario consolidado en 1994 para el comienzo de 1995.

A 1 de enero de 1996: El IPC previsto por el Gobierno para el año 1996.

A 1 de enero de 1997: El IPC previsto por el Gobierno para el año 1997, incrementado en 0,5 por 100.

No se tomarán en consideración, a efectos de aplicación salarial, los reajustes del IPC inicialmente previstos que puedan realizarse, durante el transcurso de cada año, por modificaciones de las previsiones efectuadas a tal fin por el Gobierno.

En el anexo V, se incluye un cuadro teórico explicativo de la evolución salarial prevista y pactada para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, en el que se tiene en cuenta lo indicado en este artículo, en el artículo 11 y al que se deberá añadir lo recogido en la disposición final tercera.

## CAPITULO III

### Cambios de puesto de trabajo

#### Artículo 20. *Indemnizaciones por traslado.*

Durante la vigencia de este Convenio queda en suspenso el artículo 28 del Reglamento de Régimen Interior en lo que se refiere a la forma de los traslados. La Dirección podrá trasladar libremente a cualquier trabajador, mediante comunicación por escrito y el abono de las siguientes indemnizaciones:

*Provisionales:* Cuando el traslado sea provisional, el trabajador percibirá una indemnización de 8.626 pesetas por cada mes de provisionalidad o fracción de quince días o superior.

*Permanentes:* Por no respetar la antigüedad. Siempre que los cambios de puesto entre los diferentes Departamentos se hagan sin respetar el derecho preferente de antigüedad y aun cuando el cambio sea a un puesto de escalón superior, el trabajador afectado por el mismo percibirá, por el concepto de antigüedad, una indemnización de 8.626 pesetas por cada año de servicio en la empresa.

Esta indemnización será aplicable solamente al personal obrero y a los empleados incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

La indemnización por antigüedad no ser abonará en los cambios de puesto que tengan lugar dentro del mismo Departamento.

A efectos del derecho a indemnización por no haber respetado el derecho preferente de antigüedad en aquellos cambios de puesto que suponen el paso de uno a otro de los Departamentos, se considerará la antigüedad en la categoría dentro de la Sección de origen. En casos de igualdad de antigüedad en la categoría se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad de ambos conceptos decidirá libremente la Dirección según las circunstancias.

Se considerarán Departamentos y Secciones los que se detallan en el anexo IV.

En aquellos traslados entre distintos Departamentos en que no se respete el derecho preferente de antigüedad, el trasladado percibirá la cantidad de 34.049 pesetas con independencia de las demás indemnizaciones que le correspondan.

Será competente la Comisión Paritaria de Cambios para conocer e informar en todas las reclamaciones que se efectúen por cambios de puesto, así como para determinar el Departamento en que queden encuadrados todos los puestos de nueva creación.

#### Artículo 21. *Traslado de Oficiales y Subalternos a puestos de Especialistas.*

Cuando sea preciso efectuar traslados, con carácter definitivo, de Oficiales y Subalternos que ocupan un puesto de su categoría profesional a otros puestos propios de Especialistas, de no existir voluntarios, una vez publicado un anuncio, se procederá de la forma siguiente:

- Previamente la Dirección deberá consultar con los representantes del personal sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.
- Cumplido el trámite a que se refiere el ordinal anterior, la Direc-

ción dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado, y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el traslado tendrá tres meses de adaptación para optar por la aceptación definitiva de su nuevo puesto, o por la rescisión de su Contrato con las indemnizaciones que se establecen a continuación.

c) En el caso de que el trabajador se establezca con el traslado, percibirá una indemnización de 25.028 pesetas por cada año de servicio en la empresa, que tendrá carácter de complementaria de las demás indemnizaciones pactadas en este Convenio.

Si se opta por la rescisión de su Contrato laboral, la indemnización será de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

d) Si el trabajador estima que no existen motivos suficientes para el traslado, podrá impugnar la decisión de la empresa ante la Jurisdicción Social, en un plazo de quince días. Si la Resolución que dictare considerase debidamente justificadas las causas que motivaron a la Dirección de la Empresa a efectuar el traslado, éste se estimará firme, si bien el trabajador, en un plazo de ocho días podrá optar nuevamente por la rescisión de su Contrato de Trabajo o aceptar el nuevo puesto con las indemnizaciones establecidas para cada caso.

e) Si la resolución de la Jurisdicción Social estimare injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso, una indemnización de 12.716 pesetas por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

f) Por desaparición dentro de la empresa de un oficio determinado, los Oficiales o Subalternos desplazados a puestos de Especialistas, deberán ser adaptados a otro oficio diferente, si acreditaran aptitudes y existieran vacantes.

g) Sólo se podrá efectuar el traslado en caso de que no existan puestos disponibles de su profesión o similares.

h) Una vez ocupado, en su caso, el puesto de Especialista, podrá retomar un puesto de Oficial o Subalterno si se creasen nuevos puestos de su profesión o similares, o pudiese ser adaptado a otro diferente para el que demostrase aptitudes.

## CAPITULO IV

### Jornada de trabajo

#### Artículo 22.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores afectados por el mismo, realizarán mil setecientos treinta y seis horas anuales de trabajo efectivo.

#### Artículo 23. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas será de veinte minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 24.

Durante la vigencia de este Convenio, el horario de trabajo del personal de jornada partida, en la temporada de verano, será el siguiente:

Personal perteneciente a los Departamentos de Gerencia, Administración, Logística, Comercial, D. Técnica, Compras, Compras de Materia Prima y Personal, todos ellos en oficinas generales, de 8 a 16 horas desde el 1 de julio a 31 de agosto.

Resto de fábrica de 8 a 16 horas, desde el 6 de junio a 15 de septiembre (ambos inclusive).

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

Durante el periodo en vigor del presente Convenio Colectivo se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar cada año de veinticuatro días laborables de vacaciones.

El régimen de trabajo del personal de 5.º turno, modalidad D, se recoge en el anexo VI, en el que se contemplan los días de trabajo, los descansos y los días y períodos de vacaciones programados para cada turno.

Desde las 14 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 14 horas del día siguiente serán considerados como vacaciones para el personal de modalidad D que tuviese que trabajar.

El resto del personal disfrutará, al menos, dieciséis días ininterrumpidamente y, de forma preferente, dentro de la temporada estival y los restantes días, de forma fraccionada, a iniciativa del trabajador y previo acuerdo con la Dirección.

El personal de modalidad F (con descansos en sábados, domingos y festivos) disfrutará, por compensación de jornada, los días de descanso que correspondan a cada año con el criterio de libre disposición, utilizándolos preferentemente en fines de semana, pero siempre previa petición al Mando y autorización del mismo.

Los días programados de vacaciones que no puedan disfrutarse como tales por encontrarse el trabajador en IT, se abonarán de forma que los perciba como de vacaciones.

Terminado el período programado de vacaciones de la modalidad D se considerará el número de trabajadores que no pudieron disfrutarlas íntegramente por encontrarse en IT derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Si el número resultante fuese cinco o menor, los afectados podrán disfrutar los días de vacaciones pendientes por esta razón, durante el tiempo restante del año en curso.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio o conveniencia de empresa no pudieran disfrutar las vacaciones vinculadas a una fecha señalada, dispondrán de un número equivalente de días en fechas a convenir con la Dirección.

Al dejar de pertenecer a la empresa se efectuará la liquidación definitiva por el concepto de vacaciones, abonando o deduciendo al personal el importe proporcional que le corresponda por este concepto. En el caso de fallecimiento del trabajador, esta liquidación será efectuada con sus de-rechohabientes.

#### Artículo 26. Descansos por compensación de jornada y libre disposición.

En el cuadro que figura en el anexo VII, se indica para cada año y para cada turno de trabajo de la modalidad D, los días que les corresponden por compensación de jornada, derivada del exceso obtenido en el gráfico de relevos, y los de descanso de libre disposición, que se disfrutará, en ambos casos, con las siguientes reglas:

Dentro de cada Departamento, los días de descanso y de libre disposición se concederán por riguroso orden de solicitud y hasta el número en el que sea precisa la sustitución del personal que vaya a ausentarse.

Si llegado el 1 de diciembre se observase que, dentro de un Departamento, existiese una acumulación de días pendientes superior a las posibilidades de disfrute de acuerdo con la regla del párrafo anterior, se podrá establecer un calendario obligatorio de forma que todos los trabajadores puedan hacer uso de este descanso antes de finalizar el año.

El resto de personal de la empresa disfrutará, durante cada año de los de vigencia de este Convenio Colectivo, de un día de libre disposición que se añadirá a los que, por compensación de jornada, corresponda en cada caso.

### CAPITULO V

#### Acuerdos varios

##### Artículo 27. Pensiones.

Las pensiones procedentes del antiguo Montepío de Nueva Montaña y de la Cooperativa de Forjas de Buelna, se retribuirán en el año 1995 según las siguientes cantidades mensuales en catorce pagas al año:

Viudas: 39.850.

Larga enfermedad: 39.850.

Huérfanos: 35.700.

##### Artículo 28. Auxilio a familiares de fallecidos.

Se mantiene, con carácter obligatorio para ambas partes, un auxilio en favor de los familiares de los trabajadores en activo que fallezcan sin que les sea de aplicación lo especificado en el apartado a) del artículo 29.

Este auxilio consistirá en la entrega de la cantidad que resulte de una derrama de 1.000 pesetas por trabajador en activo, cuya cantidad será aumentada por la empresa en la misma cuantía.

Se entiende por trabajador en activo el que se encuentre en alta en la empresa a efectos de la Seguridad Social.

Se faculta a la Comisión Interpretadora del Convenio para variar la cuantía de la derrama, con el fin de mantener, durante la duración del

mismo, la cuantía global aproximada del auxilio como consecuencia de variaciones importantes de plantilla.

El Reglamento de Régimen Interior determina las normas para la percepción de este subsidio.

#### Artículo 29. Complementos de Incapacidad Temporal y Seguro de Vida.

La empresa complementará las prestaciones en los casos de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional hasta el 100 por 100, de forma que el trabajador perciba lo mismo que hubiese percibido de haber trabajado durante el período de baja por esta causa.

Durante la duración del presente Convenio, la empresa destinará la cantidad de 7.239.032 pesetas al sufragio de los siguientes compromisos:

a) Concertación de un seguro para todo el personal de plantilla que, durante las veinticuatro horas, de cada día, cubra los riesgos de muerte por accidente o secuelas derivadas del mismo, fundamentalmente las Incapacidades Permanentes Total, Absoluta y Gran Invalidez. El importe aproximado de la primera será de 2.500.000 pesetas.

b) Complementos de las bajas por Incapacidad Temporal, derivadas de Enfermedad o Accidente no Laboral, con aplicación de las siguientes reglas:

A este capítulo se destinará, como máximo, la cantidad que resulte de deducir de las 7.239.032 pesetas el coste de la concertación del seguro indicado en el apartado a).

Se podrán complementar solamente, las horas de cada período de baja dejadas de trabajar, deduciendo, en cada uno de ellos, las cuarenta primeras.

Habrà derecho al complemento por IT si el índice anual de absentismo por Enfermedad y Accidente no Laboral no sobrepasa el 3 por 100. Para los años 1996 y 1997 la fórmula de cálculo de este porcentaje será la siguiente:

$$I_n = I_a + \frac{I_c - I_a}{2}$$

Siendo:

$I_n$  = Índice para el nuevo año.

$I_a$  = El índice del año anterior fijado en el Convenio.

$I_c$  = El realmente obtenido en el año anterior.

(A efectos de cálculo no se considerará para  $I_c$  valores inferiores a 1,5 ni superiores a 4,5.)

En el caso de que se den estas circunstancias y proceda el abono de complementos, se valorarán las ausencias de cada trabajador a complementar como si de vacaciones se tratase, prorrateándose la cantidad disponible entre los montantes individuales.

El índice de absentismo anual se medirá según la siguiente fórmula:

$$I_a = \frac{\text{Horas de ausencia por Enfermedad y Accidente no Laboral}}{\text{Horas posibles de trabajo de la plantilla (1)}} \times 100$$

(1) Incluidas las horas de vacaciones.

##### Artículo 30. Bolsas de vacaciones.

Durante cada año se sortarán treinta y un bolsas de vacaciones entre los trabajadores, para disfrute de sus vacaciones.

Se fija una cuantía de 36.850 pesetas para cada beneficiario, entendiéndose por tal, además del trabajador y del cónyuge, cada uno de los familiares que le acompañen y que estén incluidos como beneficiarios en la cartilla del SOE.

Para los hijos de edades comprendidas entre 2 y 6 años, sólo se abonará el 50 por 100, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de 2 años.

Para el abono de estas cantidades deberán justificar, ante la Jefatura de Personal, el disfrute de sus vacaciones fuera de su residencia habitual.

Quedará eliminado del sorteo el personal que haya disfrutado de estas bolsas de vacaciones en años anteriores.

##### Artículo 31. Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

Los Valoración de Puestos de Trabajo se efectuará por una Comisión Paritaria designada por el Comité de Empresa y por la Dirección.

Este acuerdo deja sin efecto el artículo 7 del Reglamento de Régimen Interior.

**Artículo 32. Ayudas de estudio.**

Para el curso 1995/1996, se destinará la cantidad de 2.436.000 pesetas para ayudas de estudio, a repartir conforme al Reglamento establecido al efecto.

**Artículo 33.**

Como consecuencia de la incorporación de la prima al salario/hora en el XVII Convenio Colectivo de «Nueva Montaña Quijano, Sociedad Anónima», la Dirección se reserva, en este Convenio para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», el derecho a utilizar, en aquellos casos en que lo juzgue necesario, el sistema de medida o control de rendimientos que considere más adecuado para dimensionamiento de plantillas, cálculo de saturaciones de trabajo y determinación de producciones a realizar, dentro de lo establecido legalmente.

Previamente a la puesta en práctica de estos procedimientos se informará al Comité de Empresa sobre sus características y circunstancias.

**Artículo 34. Formación continuada de los trabajadores.**

La Dirección, consciente de la necesidad de que los trabajadores reciban la formación que les permita:

Desempeñar lo más adecuadamente posible las funciones de su puesto de trabajo.

Estar al día en el conocimiento y utilización de las mejores técnicas que se establezcan dentro del área de su puesto de trabajo o profesión.

Alcanzar la preparación suficiente para posibles procesos de reciclaje, polivalencia o ascensos.

Establecerá una serie de Cursos de Formación a impartir fundamentalmente fuera de las horas de trabajo y en los períodos de octubre a junio. El Comité de Empresa participará en la definición y planificación de estos cursos, informando a la Dirección sobre las materias que considere más necesarias impartir para la adecuada formación de los trabajadores.

La asistencia a los cursos será voluntaria para los que se planifiquen fuera de las horas de trabajo y se retribuirán con 1.150 pesetas por hora asistida, durante la vigencia de este Convenio.

En el caso de Cursos de Formación planificados dentro de las horas de trabajo, la asistencia será obligatoria para el personal al que, en cada caso, vaya dirigido el curso.

Cuando se soliciten subvenciones procedentes de fondos públicos, destinados a la formación de los trabajadores, el Comité de Empresa participará en el establecimiento de los Planes de Formación a los que vayan dirigidos y en el control del gasto realizado.

**Artículo 35. Salud laboral.**

Tanto los trabajadores como sus representantes en la empresa, recibirán las informaciones necesarias en materia de riesgos para la seguridad y la salud, y sobre las actividades de protección, o de prevención, que afecten tanto al centro de trabajo como a la función profesional o a los propios puestos de trabajo.

En consecuencia, todos los trabajadores tendrán derecho a conocer, fundamentalmente y de forma detallada y concreta, los riesgos principales a que están expuestos en su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas para evitarlos.

**CAPITULO VI****Acción sindical****Artículo 36. Secciones Sindicales.**

Se entiende por Sección Sindical de Empresa, al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección.

Este reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

a) Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para la producción.

b) Recaudar sus cuotas en forma y momento en que no se perjudique la producción.

c) Disponer de locales facilitados por la empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determine.

Las horas que corresponden a los Delegados Sindicales, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hasta el límite establecido por esta Ley, podrán ser libremente utilizadas por cualquier afiliado que designe la Sección Sindical, con los requisitos ordinarios de previo aviso y posterior justificación.

Las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán de carteleras suficientes para exposición de su propaganda y comunicaciones, con la firma de una persona responsable de su contenido, del cual dará cuenta a la Jefatura de Personal a efectos puramente informativos.

**Artículo 37. Comités de Empresa.**

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las treinta y cinco horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa para la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o en cualquier otra actividad de carácter sindical.

**Artículo 38. Información al personal de nuevo ingreso.**

En el acto de formalizar su ingreso a los nuevos contratados por la empresa, ésta, mediante escrito que firmará el trabajador, le informará de su derecho a ser asesorado por el Comité de Empresa antes de firmar dicho Contrato y en cuantos asuntos de su relación laboral le conciernan. Dicho escrito se entregará al Comité de Empresa junto con la copia del Contrato.

*Interpretación del Convenio.* La interpretación de este Convenio se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes. En caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción Social.

**Disposición transitoria primera.**

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Convenio, se incorpore al texto del mismo el Reglamento de Régimen Interior de la empresa que fue aprobado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Santander de fecha 12 de junio de 1971, adaptándolo, en lo que proceda, a las circunstancias actuales. Por ello, algunos artículos del presente Convenio podrán sufrir modificaciones en su texto debido a su referencia al citado Reglamento de Régimen Interior.

**Disposición transitoria segunda.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la empresa se compromete a aplicar a los Contratos Formativos que se pudiesen efectuar según lo establecido por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, las garantías económicas recogidas en el artículo 17 de este Convenio.

En el caso de tratarse de Empleos no Valorados se aplicará, como garantía mínima de retribución, el 75 por 100 de las remuneraciones mínimas recogidas en el artículo 17 de este Convenio, para cada categoría profesional.

Asimismo, y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa se compromete a realizar directamente la contratación de los trabajadores que eventualmente puedan ser necesarios, excepto en aquellos casos en los que, por las particulares características de la cualificación de la persona, o personas, que tengan que ser contratadas, tendrían mayor viabilidad los realizados mediante otras fórmulas de contratación indirecta.

En este último supuesto el Comité de Empresa será informado previamente.

**Disposición final primera.**

Este Convenio regula de manera integral los aspectos de la relación laboral, que son su objeto, con preferencia sobre cualquier otra norma, salvo las que sean de derecho necesario y se considerará prorrogado, en todos sus términos, hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo.

**Disposición final segunda.**

Las condiciones económicas de este II Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada» son en su conjunto

superiores a las del I Convenio Colectivo para «Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, Sociedad Limitada», que ha quedado sin efecto. Por consiguiente, no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias por un concepto determinado entre uno y otro Convenio, sino que habrán de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

Disposición final tercera. *De la revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de cada año 1995, 1996 y 1997 sea superior al inicialmente previsto por el Gobierno para cada uno de ellos, se efectuará una revisión salarial, con efectos desde el 1 de enero del mismo año, en la cuantía de la diferencia entre dichos índices real y previsto, con el tope máximo, para esta diferencia, del 50 por 100 del IPC previsto inicialmente.

Disposición final cuarta. *De la actualización de otros valores.*

Al llegar el 1 de enero de cada año de los de duración de este Convenio Colectivo, los valores económicos indicados en los artículos 20, 21, 27, 30 y 32 se revalorizarán con el IPC previsto para el año en curso.

En el caso de que el IPC real del año hubiese sido superior al previsto, previamente a esta revalorización, se actualizarán dichos valores económicos con el mismo criterio de máximos expresado en la disposición anterior.

Disposición final quinta.

Este Convenio queda automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre de 1997.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES 1995

Escalones Obrer./Emple.	Salario Base	Salario Hora	Nocturno Hora 21,00%	Fijo Mes	Pagos Julio y Navidad	Extra Marzo y Octubre	Paga Beneficios	Plus SDF Hora 54,69%
6	4.826,02	913,64	191,86	146.389	146.389	73.195	146.389	499,67
7	4.928,65	933,07	195,94	149.503	149.503	74.752	149.503	510,30
8	5.018,72	950,12	199,53	152.234	152.234	76.177	152.234	519,62
9	5.108,83	967,18	203,11	154.968	154.968	77.484	154.968	528,95
10	5.208,61	986,07	207,07	157.995	157.995	78.998	157.995	539,28
11	5.307,92	1.004,87	211,02	161.007	161.007	80.504	161.007	549,56
12	5.404,32	1.023,12	214,86	163.931	163.931	81.966	163.931	559,54
13	5.500,45	1.041,32	218,68	166.847	166.847	83.424	166.847	569,50
14	5.600,18	1.060,20	222,64	169.872	169.872	84.936	169.872	579,82
15	5.696,42	1.078,42	226,47	172.791	172.791	86.396	172.791	589,79
16	5.796,31	1.097,33	230,44	175.821	175.821	87.911	175.821	600,13
17	5.932,90	1.123,19	235,87	179.965	179.965	89.983	179.965	614,27
18	6.066,60	1.148,50	241,19	184.020	184.020	92.010	184.020	628,11
19	6.200,45	1.173,84	246,51	188.080	188.080	94.040	188.080	641,97
20	6.333,93	1.199,11	251,81	192.129	192.129	96.065	192.129	655,79
21	6.470,84	1.225,03	257,26	196.282	196.282	98.141	196.282	669,97

## ANEXO II

### QUINQUENIOS 1995

Categoría	Día/Mes	Valor por quinquenio	
		Fijo mes	Valor/Hora
<b>Personal Obrero</b>			
Peón	131,06	3.975	24,81
Especialista	131,87	4.000	24,97
Oficial de 3.º	132,14	4.008	25,02
Oficial de 2.º	133,01	4.035	25,18
Oficial de 1.º	133,89	4.061	25,35
Prof. Sider. de 3.º	132,07	4.006	25,00
Prof. Sider. de 2.º	132,77	4.027	25,14
Prof. Sider. de 1.º	133,39	4.046	25,25
<b>Personal Subalterno</b>			
Listero	3.991,06	3.991	24,84
Almacenero	3.981,27	3.981	24,78
Chófer motociclo	3.970,26	3.970	24,71
Chófer de turismo	4.011,92	4.012	24,97
Chófer camión y grúas	3.991,06	3.991	24,84
Conductor máquinas au.	3.991,06	3.991	24,84
Pesador y Basculero	3.959,22	3.959	24,64
Guarda Jurado	3.949,43	3.949	24,58
Vigilante	3.945,77	3.946	24,56
Cabo de Guardas	4.004,55	4.005	24,92
Ordenanza	3.940,85	3.941	24,53

Categoría	Día/Mes	Valor por quinquenio	
		Fijo mes	Valor/Hora
<b>Portero</b>	3.940,85	3.941	24,53
Conserje	3.994,77	3.995	24,86
Dpte. ppal. Economato	3.991,06	3.991	24,84
Dpte. aux. Economato	3.949,43	3.949	24,58
Telefonista	3.949,43	3.949	24,58
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe de 1.º	4.258,23	4.258	26,50
Jefe de 2.º	4.195,68	4.196	26,11
Oficial de 1.º	4.111,20	4.111	25,59
Oficial de 2.º	4.053,54	4.054	25,23
Auxiliar	3.983,72	3.984	24,79
Viajante	4.111,20	4.111	25,59
<b>Personal Tecn. no Titulado</b>			
Jefe de Taller	4.252,07	4.252	26,47
Maestro de Taller	4.127,11	4.127	25,69
Maestro de 2.º	4.106,26	4.106	25,56
Contramaestre	4.127,11	4.127	25,69
Encargado	4.045,00	4.045	25,18
Capataz Especialistas	4.000,88	4.001	24,90
Capataz Peones	3.981,72	3.981	24,78
<b>Técnicos de Oficina</b>			
Delineante Proyectista	4.214,11	4.214	26,23
Delineante de 1.º	4.111,20	4.111	25,59

Categoría	Día/Mes	Valor por quinquenio	
		Fijo mes	Valor/Hora
Delineante de 2. <sup>a</sup>	4.053,54	4.054	25,23
Reproductor Fotografi.	3.983,72	3.984	24,79
Calcedor	3.983,72	3.984	24,79
Archivero	4.053,54	4.054	25,23
Auxiliar	3.983,72	3.984	24,79
Repro. y Archivero pl.	3.940,85	3.941	24,53
<b>Técnicos de Organización</b>			
Jefe de 1. <sup>a</sup>	4.214,11	4.214	26,23
Jefe de 2. <sup>a</sup>	4.195,68	4.196	26,11
Téc. Orgnz. de 1. <sup>a</sup>	4.111,20	4.111	25,59
Téc. Orgnz. de 2. <sup>a</sup>	4.053,54	4.054	25,23
Auxiliar de Organizac.	4.020,49	4.020	25,02
<b>Técnicos de Laboratorio</b>			
Jefe de 1. <sup>a</sup>	4.286,39	4.286	26,68
Jefe de 2. <sup>a</sup>	4.188,36	4.188	26,07
Analista de 1. <sup>a</sup>	4.091,58	4.092	25,47
Analista de 2. <sup>a</sup>	4.020,49	4.020	25,02
Auxiliar	3.983,72	3.984	24,79
<b>Técnicos Titulados</b>			
Ingeniero y Licenciado	4.493,49	4.493	27,97
Perito y Aparejador	4.444,49	4.444	27,66
Ayte. Ingeniero	4.356,28	4.356	27,11
Profesor de Enseñanza	4.111,20	4.111	25,59
Maestro Industrial	4.171,19	4.171	25,96
Graduado Social	4.252,09	4.252	26,47
ATS	4.444,49	4.444	27,66

## ANEXO III

**SALARIOS DEL PERSONAL OBRERO Y SUELDOS DE EMPLEADOS  
VALORADOS PARA EL CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS  
AÑO 1995**

Escalón	Salario/día	Sueldo/Mes
6	3.351	101.647
7	3.424	103.861
8	3.500	106.167
9	3.570	108.290
10	3.643	110.504
11	3.719	112.810
12	3.793	115.054
13	3.872	117.451
14	3.950	119.817
15	4.022	122.001
16	4.099	124.336
17	4.203	127.491
18	4.308	130.676
19	4.413	133.861
20	4.518	137.046
21	4.621	140.170

## ANEXO IV

**DEPARTAMENTOS Y SECCIONES A EFECTOS DE REDUCCION DE  
PLANTILLAS Y CAMBIOS**

## Personal obrero

## Departamento número 1. Acería. Fabricación de Palancón

## Las Secciones son:

1.1. *En Horno Eléctrico:*

Primer Hornero  
Segundo Hornero  
Operador Cabina Hornos  
Carros de Cestas y Aguas  
Horno Cuchara  
Polivalentes Hornos y Grúas

1.2. *En Colada Continua:*

Primer Colador  
Colador y Vigilante de Línea  
Operador Cabina Co. Co.  
Polivalente Colada y Cucharas

1.3. *En Cucharas y Refractarios:*

Cucharero

1.4. *En Materias:*

Operario Aditivos  
Operario de Almacén

1.5. *En Grúas:*

Grúas P. Chatarra  
Grúas N. Hornos  
Grúas N. Distribución  
Grúas N. Colada Continua

## Departamento número 2. Acería. Mantenimiento

2.1. *En Mantenimiento - Acería:*

Electricista Electrónico  
Electricista  
Ajustador  
Ayudante Reparaciones  
Calderero-Soldador-Sopletero  
Automatista-Instrumentista  
Engrasador y Varios

## Departamento número 3. Tren de Laminación. Fabricación de Alambrón

## Las Secciones son:

3.1. *En Fabricación Tren Alambrón:*

CMC  
Hornero  
Desbastador Demag  
Finidor  
Desbastador Morgan, Desbastador 2.<sup>a</sup>  
Operario Zona de Rollos  
Carro Prensa de Rollos  
Operario Prensas de Rollos  
Operario Polivalente y Grúas  
Operario Almacén de Barras

3.2. *En Muelle Marítimo:*

Operario Muelle

3.3. *En Almacén:*

Movimiento de Almacén

## Departamento número 4. Tren de Laminación. Mantenimiento

4.1. *En Conservación Tren Alambrón:*

Electricista Electrónico  
Electricista  
Ajustador  
Ajustador Sistemas Lubricación  
Automatista-Instrumentista

4.2. *En Taller G. Herramental:*

Ajustador Herramental  
Rectificador  
Tornero

## Departamento número 5. Dirección Técnica

## Las Secciones son:

5.1. *En Control de Calidad de Palancón:*

Primer Operario Control de Calidad  
Operario Control de Calidad  
Operario Grúa Parque de Barras

5.2. *En Laboratorio Metalográfico:*

Preparación de Probetas y Varios

5.3. *En Control de Calidad Alambrón:*

Preparación de Muestras  
Control de Defectos



Control Superficial y Dimensional  
Toma de Muestras

Departamento número 6. Logística y Expediciones

- 6.1. Personal Evacuación de Rollos  
6.2. Personal Carga de Camiones

#### PERSONAL EMPLEADO VALORADO Y SUBALTERNO

Departamento número 7. Técnicos de Taller

- 7.1. Tren de Alambión, Programación y Muelle Marítimo  
7.2. Mantenimiento Laminaciones  
7.3. Mantenimiento Acería  
7.4. Hornos, Colada y Parques y Almacenes  
7.5. Parques, Almacenes y Expediciones de Logística

Departamento número 8. Técnicos de Laboratorio y Control de Calidad

- 8.1. Laboratorio Acería  
8.2. Laboratorio T. Laminación

Departamento número 9. Técnicos de Organización

- 9.1. Técnicos en Fábrica  
9.2. Técnicos en Oficinas Generales

Departamento número 10. Personal Administrativo

- 10.1. Administrativos en Fábrica  
10.2. Administrativos en Oficinas Generales

Departamento número 11. Resto de Empleados y Subalternos

#### ANEXO V

Año	Inicial	Productividad	Revisión	Final
1995	C94(P95-0,5)	0,8%	R95 - P95	C94(R95 + 0,3) = C95
1996	C95 x P96	0,5%	R96 - P96	C95(R96 + 0,5) = C96
1997	C96(P97 + 0,5)	0,5%	R97 - P97	C96(R97 + 1,0) = C97

Siendo:

C94, el salario consolidado en 1994 para el comienzo de 1995.

C95, C96, C97, los Salarios Consolidados a 31 de diciembre de cada año.

P95, P96, P97, los IPC inicialmente previstos por el Gobierno para cada año.

R95, R96, R97, los IPC reales alcanzados a nivel nacional en cada año, que serán de aplicación cuando sean superiores a los previstos. Caso contrario, en la fórmula de la consolidación se aplicará el IPC previsto en lugar del real.

#### ANEXO VI

#### REGLAMENTO DE PERMISOS RETRIBUIDOS QUE REGIRA DURANTE LOS AÑOS DE APLICACION DE ESTE CONVENIO

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (Salario Convenio más antigüedad) por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	(2) Fallecimiento	(3) Enfermedad grave	(4) Hospitalización c/ intervención	(5) Hospitalización s/ intervención	(6) Intervención s/ hospitalización	Matrimonio
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1
Hijo político	2	2	1	1		
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1
Padre político	2	2	1	1		
Hermano	3	2	1	1		1
Hermano político	2	2	1			1
Abuelo	2	2				
Abuelo político	2					
Nietos	2	2	1			
Tíos (1)	1					
Concuñados (1)	1					

Nacimiento de hijo: 3 días.

Traslado del domicilio habitual: 1 día.

Exámenes de Estudios Oficiales: Tiempo necesario.

2.º Este Reglamento sustituye lo dispuesto en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior y el artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y tendrá carácter interpretativo del párrafo 3.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, solamente en lo que se refiere a los casos previstos en el mismo.

3.º Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los permisos incluidos en el cuadro anterior, correspondientes al 1.º y 2.º grado de parentesco, se ampliarán un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 km y menos de 250 km, y en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 km.

4.º Para cualquier variación de estas normas, deberá consultarse al Servicio de Personal antes de llevarlo a efecto.

(1) Concuñado. Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador.

Tíos. Se refiere a hermanos del padre o de la madre del trabajador y a los cónyuges de los hermanos del padre o de la madre del trabajador.

(2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los tios y concuñados que puede optarse por el día del entierro.

(3) Para poder acogerse a los permisos de esta casilla, es imprescindible que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado jurídico del enfermo. Considerándose el permiso desde la fecha del justificante inclusive.

(4, 5, 6) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive, o la fecha de la hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. En los casos de hospitalización la duración del permiso vendrá condicionada por la duración de la misma.

Se excluyen de estos permisos los partos y reconocimientos médicos.

## ANEXO VII

## CAPITULO II

## Area económica

Relevo	Años						Totales		
	1995		1996		1997		C.J.	L.D.	Total
	C.J.	L.D.	C.J.	L.D.	C.J.	L.D.			
A	1	1	2	1	—	1	3	3	6
B	1	1	1	1	1	1	3	3	6
C	1	1	1	1	1	1	3	3	6
D	—	1	2	1	1	1	3	3	6
E	1	1	1	1	1	1	3	3	6
Total	4	5	7	5	4	5	15	15	30

C.J. = Compensación de Jornada.

L.D. = Libre Disposición.

**18633** RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «S.A.F.E. Neumáticos Michelin».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «S.A.F.E. Neumáticos Michelin» (código de Convenio número 9009692) que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 14 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO AÑO 1995 Y 1996 DE «S.A.F.E. NEUMATICOS MICHELIN»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambitos**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria de la empresa «S.A.F.E. Neumáticos Michelin».

**Artículo 2. Ambito personal.**

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando al personal de Alta Dirección a que se refiere el artículo 2, punto 1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

**Artículo 3. Ambito de vigencia.**

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1996.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 1996, a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su parte dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

**Artículo 4. Incremento salarial.**

**Año 1995:** Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 1995, serán las correspondientes a diciembre de 1994, con revisión salarial, incrementadas en un 3,5 por 100.

Como complemento de este incremento del 3,5 por 100, se aplicarán las siguientes escalas de mejoras:

Con MH diciembre 1994 con revisión salarial	Salario anual equivalente	Incremento
<i>Vitoria</i>		
Hasta 883 ptas.	2.347.626	1%
De 883,01 a 905 ptas.	2.405.461	0,75%
De 905,01 a 927 ptas.	2.463.295	0,50%
De 927,01 a 949 ptas.	2.521.130	0,25%
Superior a 949 ptas.	2.521.130	0%
<i>Aranda</i>		
Hasta 970 ptas.	2.433.621	1%
De 970,01 a 993 ptas.	2.489.963	0,75%
De 993,01 a 1.016 ptas.	2.546.305	0,50%
De 1.016,01 a 1.039 ptas.	2.602.647	0,25%
Superior a 1.039 ptas.	2.602.647	0%
<i>Valladolid</i>		
Hasta 1.006 ptas.	2.464.660	1%
De 1.006,01 a 1.032 ptas.	2.585.201	0,75%
De 1.032,01 a 1.058 ptas.	2.648.900	0,50%
De 1.058,01 a 1.084 ptas.	2.712.599	0,25%
Superior a 1.084 ptas.	2.712.599	0%

Para el personal mensual se aplicará sobre su salario anual equivalente.

**Año 1996:** Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 1996, serán las correspondientes a diciembre de 1995, con revisión salarial, incrementadas en un 3,5 por 100.

**Artículo 5. Garantía salarial.**

**Año 1995:** Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 1995, establecido por el INE. Conocido el IPC real de 1995, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1995 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1995 (3,5 por 100).

**Año 1996:** Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 1996, establecido por el INE. Conocido el IPC real de 1996, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1996 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1996 (3,5 por 100).

**Año 1995 y 1996:** Si hubiese lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendría efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, abonándose de una sola vez, después de que el IPC real de 1995 y 1996, respectivamente, sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, en cualquiera de los dos años, afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- MH.
- Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual).
- Plus sistema 4x8.
- Plus sistema 5x8.
- Plus noche.
- Resto de pluses (artículo 11).

**Artículo 6. Salario base.**

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 1995 será de 2.766 pesetas diarias, para el personal retribuido por horas, y de 82.980 pesetas mensuales para el personal retribuido por mes.

Para el año 1996 estas cantidades serán, para el personal retribuido