



Euzko Langileen Alkartasuna
Solidaridad de Trabajadores Vascos

FEDERACION DEL METAL DE GUIPUZCOA

CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL - GUIPUZCOA

**TEXTO DEL CONVENIO PROVINCIAL
PARA LA INDUSTRIA
SIDEROMETALURGICA DE
GUIPUZCOA**

A LOS TRABAJADORES DEL METAL DE GUIPUZCOA

Os presentamos el texto del Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa, que ha sido firmado el pasado 25 de Agosto, y oficialmente homologado, dando fin así, de forma totalmente positiva para los trabajadores, al enfrentamiento que hemos mantenido contra los patronos por motivo del PREAMBULO del Convenio.

Como recordareis, los patronos exigían que el Convenio se iniciara con un PREAMBULO, hecho por ellos, a su gusto y conveniencia, que nos comprometiera a los trabajadores a algo que nunca podemos aceptar: a limitar nuestras acciones de lucha hasta límites tolerados por ellos. Era, para los patronos, la «colaboración» que los trabajadores debíamos aportar.

Nuestra FEDERACION, que no ha aceptado ni aceptará nunca firmar con la patronal convenios que contengan ataduras que vayan en contra de los intereses de los trabajadores, se negó a firmar el Convenio hasta que no se retirara de su texto el PREAMBULO del mismo.

Nuestra firme postura ha dado como resultado que los patronos han tenido que ceder y retirar el PREAMBULO.

Ha sido una decisiva intervención de la FEDERACION DEL METAL DE GUIPUZCOA DE ELA-STV, que ha impedido que este Convenio fuera una claudicación de los trabajadores ante los patronos.

FEDERACION DEL METAL DE GUIPUZCOA DE ELA-STV

TEXTOS DEL PREAMBULO PRESENTADOS POR LOS PATRONOS Y ELIMINADOS DEL CONVENIO:

Primer texto.-

«Los representantes de trabajadores y empresarios, conscientes de la delicada situación económica y social por la que atraviesa Guipúzcoa y de los esfuerzos realizados por ambas representaciones para superar las dificultades y llegar a la firma del presente Convenio, tratarán de realizar conjuntamente los máximos esfuerzos para conseguir durante los próximos seis meses un clima de estabilidad y tranquilidad sociales, tratando de superar por la vía de la negociación cualquier dificultad que pueda surgir en los ámbitos laboral y extralaboral, contribuyendo de esta forma al progreso de Euskadi».

Segundo texto:

«Los representantes de los trabajadores y empresarios, dada la delicada situación económica y social por la que atraviesa Guipúzcoa y los esfuerzos realizados por ambas representaciones para superar las dificultades y llegar a la firma del presente Convenio, tratarán de realizar los máximos esfuerzos para conseguir que durante seis meses se trate de superar por la vía de la negociación cualquier dificultad que pueda surgir en el ámbito Laboral contribuyendo al progreso de Euskadi».

AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a la totalidad de las empresas comprendidas dentro de la aplicación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, establecidas en la provincia de Guipúzcoa o que desarrollen sus actividades en la misma, sin más excepciones que las que se indican a continuación:

- a) Las empresas que, incluidas en la mencionada Ordenanza, tengan concertado Convenio Colectivo con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor.
- b) Las empresas que, incluidas en la mencionada Ordenanza concierten en el futuro Convenio Colectivo con sus trabajadores.

Por tanto, el Convenio afectará a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, sin más excepciones que las establecidas en la vigente Ley de Relaciones Laborales.

VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

Artículo 2.º El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1977 y durará hasta el 31 de diciembre de 1977, prorrogándose, por la tácita, de año en año, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su expiración.

Durante el período 1 de enero de 1977 al 30 de junio de 1977, las condiciones por las que se regirán los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de este Convenio, serán las contenidas en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa, aprobado por el Ilmo. Sr. Delegado de Trabajo el 30 de noviembre de 1974 y publicado en el B.O.P. de 4 de diciembre de 1974, con las modificaciones introducidas en las cláusulas y Tabla de Retribuciones mínimas acordadas por la Comisión Deliberadora el 7 de diciembre de 1976 y publicadas en el B.O.P. del día 2 de febrero de 1977.

A partir del 1 de julio de 1977, las condiciones por las que se regirán los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán las contenidas en los artículos siguientes y tablas anexas.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 3.º El número máximo de horas de trabajo efectivo, en el cómputo anual, para el año 1977, será de 2.009 horas y veinte minutos, pudiendo las empresas establecer los mismos horarios para todas las categorías en todo tiempo, por mantenerse la supresión de la jornada reducida de verano.

Los trabajadores que por derechos adquiridos o por disposiciones legales disfruten de una jornada en cómputo anual, inferior a la señalada, permanecerán con la misma que tenían en cómputo anual, percibiendo las retribuciones de Convenio.

La jornada anual citada en el párrafo primero de este artículo, resulta de multiplicar los 274 días laborables en el año por la jornada diaria promedio de 7 horas y veinte minutos.

La jornada actual absorberá y compensará cualesquiera otras reducciones de jornada que por cualquier motivo se hubieran establecido o que se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales, que como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo en cómputo anual se concede por este Convenio, será facultad de la Dirección de la empresa, la que dentro del mes siguiente a la publicación del calendario oficial, establecerá con intervención del Comité de Empresa, el cuadro horario y calendario laboral para todo el año. En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer será el que suponga una reducción de costos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

VACACIONES

Artículo 4.º Se retribuirán en concepto de vacaciones reglamentarias, para el año 1977, 29 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 25 días laborables.

A partir del primero de enero de 1978 las vacaciones se aumentarán en un día más, por lo que serán de 26 días laborables a disfrutar y 30 días naturales a retribuir.

También a efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

El aumento de dos días de vacaciones para 1977 con respecto a los días establecidos en el anterior Convenio sólo supondrá disminución de la jornada anual de trabajo en los casos de trabajadores que tuvieran previsto para dicho año, una jornada anual superior a las 2.009 horas y 20 minutos y siendo el límite máximo de dicha reducción hasta la jornada anual citada, acordándose entre las partes la adaptación del calendario laboral.

Para los trabajadores con una jornada anual inferior a la señalada en este Convenio, el aumento de días de vacaciones supondrá, automáticamente, la modificación de las horas a trabajar señaladas para cada día de trabajo en los calendarios laborales de 1977, al objeto de respetar el número de horas de trabajo, en cómputo anual, que tuviesen establecidos.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en el día de trabajo. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de lo devengado en jornada normal en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio, no se tendrá en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, ni gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

SALARIO DE CONVENIO

Artículo 5.º Salario base de Convenio: se considera salario base de Convenio el que figura como tal en la columna «A» de la tabla salarial anexa.

Plus de Convenio: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la columna «B» de dicha tabla salarial. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en la tabla salarial anexa a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen el carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquella, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón-Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones-Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 6.º De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los trabajadores de categoría inferior, no podrá señalar una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Ninguno de los puestos valorados percibirá menor ingreso anual que antes de la valoración.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo salgan valorados por debajo de sus ingresos actuales, conservarán dichos ingresos a título personal y con carácter absorbible.

ABSORCION Y COMPENSACION

Artículo 7.º Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

PAGO DE NOMINAS

Artículo 8.º Las empresas podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago podrá efectuarse a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

Las empresas o los trabajadores, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior pactándose entre las partes la designación de las entidades Bancarias o de Ahorro.

PRODUCTIVIDAD

Artículo 9.º

A.—Regulación:

I.— Los salarios que se establecen en la tabla anexa al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II.—Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III.— La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

- a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B».
- b) A rendimiento 140, el 35% de incremento sobre las sumas de la columna «A» más la columna «B».

IV.—Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, en los siguientes casos:

- a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.
- b) Cuando la materia prima utilizada sea de costo elevado.
- c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.
- d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el operario sea grande.
- e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo, la determinación si procede o no la línea de incentivos propuesta. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V.— Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible o normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del trabajador a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, oído el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, de la Delegación de Trabajo, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesaria a tal efecto.

VI.—En caso de discrepancia en cuestiones de medición de la cantidad o tiempo de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y Disposiciones complementarias.

B.—Sanciones: Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

- a) Rendimiento igual o menor de 95 U.C. (Unidades centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.
- b) Rendimiento de 90 a 95 U.C., inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.
- c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.
- d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, los afectados podrán ser sometidos a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico la empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho de reconocer al interesado por un médico nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

C.—Calidad: Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sea de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que en esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

D.— Aprendices y Aspirantes: Al objeto de atender debidamente la formación profesional de los aprendices y aspirantes, estos no deberán trabajar a la prima directa, sin perder por ello el derecho a la percepción del 14% a que se refiere el artículo 11.

TIEMPO DE ESPERA Y TIEMPO DE PARO

Artículo 10.º Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquellos que por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del trabajador haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición; espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamiento de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos el trabajador afectado percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

Se conceptuarán como «tiempo de paro» los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales de trabajo, de fluído eléctrico, etc. En estos supuestos el trabajador percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

CARENCIA DE INCENTIVO

Artículo 11.º El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por concepto de carencia de incentivo un incremento del 14% sobre las columnas «A» y «B» de la tabla anexa.

Dicha prima por carencia de incentivo se determina en la columna «C» de la tabla mencionada.

TRABAJOS TOXICOS Y EXCEPCIONALMENTE PENOSOS Y PELIGROSOS. TRABAJOS NOCTURNOS

Artículo 12.º El personal afectado por el artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y que realice trabajos tóxicos o excepcionalmente penosos o peligrosos, deberá percibir una bonificación del 20, 25 ó 30% según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el plus de antigüedad. El productor que realice los trabajos a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada, devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada, dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Artículo 13.º El personal que realice trabajos incluidos en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, disfrutará de un complemento de remuneración denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20% sobre la totalidad del salario devengado en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir primas de producción o prima por carencia de incentivo en su caso.

Artículo 14.º Las empresas con valoración de puestos de trabajo que al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten como incluí-

dos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

Las empresas tendrán que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que ahí se expresan.

JEFES DE EQUIPO

Artículo 15.º Al personal afectado por el artículo 79 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, deberá abonársele una bonificación del 20% del salario establecido en la columna «A» de la tabla salarial anexa a su categoría profesional.

ANTIGUEDAD

Artículo 16.º El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será la que se establece en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, calculándose su importe sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de la tabla salarial anexa.

Tales quinquenios comenzarán a computarse de acuerdo con lo que se determina en la citada Ordenanza (incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo). La inclusión de los períodos de aprendizaje o aspirantazgo para el cómputo de los años de antigüedad, no tendrá efectos retroactivos, es decir, que sólo tendrá efecto para los trabajadores (aprendices o aspirantes), que ingresen en las empresas a partir de la vigencia de este Convenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del trabajador a sus empresas respectivas, la mejora señalada en el párrafo anterior no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquella que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

RETRIBUCION DOMINICAL Y DE FESTIVOS NO RECUPERABLES

Artículo 17.º La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna «A» de la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 18.º Se establecen dos pagas extraordinarias, una la de Verano y otra la de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B», más el plus de antigüedad, y en todo caso, referidas a los salarios de Convenio promedios vigentes en el primer y segundo semestres naturales respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 19.º Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 70 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala en este artículo.

Las empresas concederán licencias retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso, en los siguiente supuestos y en los previstos en lá Ley de Relaciones Laborales, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

- a) Por matrimonio: 17 días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa: 3 días naturales.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o cuatro medias jornadas consecutivas.
- d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.
- e) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día natural.
- f) En los casos b), c) y d) si hubiese desplazamiento superior a 150 kms. se ampliará en 3 días naturales.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Artículo 20.º Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o taller y que les impida efectuar comidas o pernoctaciones en su domicilio, disfrutarán sobre su sueldo o jornal las siguientes dietas:

- Desplazamientos de hasta 3 días: 850 pts./día.
- Desplazamiento de más de 3 días: 700 pts./día, desde el primer día.
- Desplazamientos en el mismo día: desayuno: 50 pts.; comida: 400 pts. y cena: 250 pts.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 21.º Las horas extraordinarias que se realicen en días laborables se pagarán con un recargo del 50% las dos primeras, siempre que no excedan de 20 al mes; las restantes con un recargo del 75%. Las que tengan lugar en domingos y festivos no recuperables se abonarán con el 100%.

NOTE AL PERSONAL FEMENINO

Artículo 22.º Por lo que respecta a la dote al personal femenino se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás Disposiciones Legales.

EDAD DE INGRESO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 23.º No habrá edad tope para la admisión de todo tipo de personal productor en las empresas.

CONTRATOS TEMPORALES

Artículo 24.º Por lo que se refiere a los contratos temporales, se estará lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás Disposiciones Legales. No obstante, los trabajadores temporales

tendrán preferencia a la hora de cubrir vacantes en la plantilla de la empresa o puestos de trabajo de nueva creación, siempre dentro de su categoría profesional y especialidad.

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 25.º Los facultativos que atienden los servicios sanitarios de las empresas, reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. Caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

Artículo 26.º Los trabajos realizados en domingos y días festivos por circunstancias transitorias que sean menester aprovechar, recogidas en el párrafo 3.º del artículo 5.º de la Ley del Descanso Dominical, se retribuirán con un recargo del 75% sobre el salario que perciba el trabajador en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 27.º Por lo que respecta al personal con capacidad disminuída, se estará a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

PROHIBICION DE DISCRIMINACION EN RAZON DEL SEXO O LA EDAD

Artículo 28.º Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo o edad de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, ascensos, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución de personas que ocupan puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón del sexo o la edad.

De incumplirse, por las empresas, tal prohibición, los trabajadores discriminados tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan.

BILINGÜISMO

Artículo 29.º Todas las notas y avisos de la dirección que se publique en los tabloneros de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera. Los problemas técnicos de aplicación de este precepto se resolverán, de mutuo acuerdo, entre la empresa y los trabajadores.

AMNISTIA LABORAL

Artículo 30.º Ante la firme solicitud de amnistia laboral formulada por la representación de los trabajadores en la Mesa Negociadora de este Convenio o la Comisión Empresarial, en aras de conseguir unas mejores relaciones de trabajo, se recomienda su aplicación.

DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS Y EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

Artículo 31.º Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de un despido basado en causas objetivas, regulado en el capítulo segundo del título 5.º del Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar y su fundamento.
- b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante.

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

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

Artículo 32.º En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

ASAMBLEAS. GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS MIEMBROS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 33.º Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 5 Asambleas y 5 horas, durante la vigencia de este Convenio. Dichas Asambleas, que serán de todos los trabajadores de la empresa, serán convocadas por los representantes de los trabajadores, quienes comunicarán a la Dirección, con una antelación mínima de 48 horas, la fecha de celebración de la misma, adjuntando el orden del día de la Asamblea. La hora de celebración de la misma se fijará de común acuerdo con la empresa. Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo del preaviso a 24 horas.

La retribución de estas Asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las Asambleas no retribuidas seguirán celebrándose, fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

Artículo 34.º Los trabajadores podrán constituir Comités de Empresa, en aquellas que ocupen a 10 ó más trabajadores, como órganos para la representación y defensa de los intereses de todos los trabajadores de la empresa, y de comunicación, información y diálogo con la Dirección.

Estarán constituidos por:

— Empresas de	10 a 25	trabajadores:	1 representante
»	26 a 50	»	: 2 representantes
»	51 a 100	»	: 3 representantes
»	101 a 200	»	: 4 representantes
»	201 a 350	»	: 6 representantes
»	351 a 500	»	: 10 representantes
»	más de 501	»	: 12 representantes más uno por cada 250 o fracción.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a utilizar un máximo de 30 horas mensuales de trabajo, por cada uno de ellos, remuneradas a salario real, para actividades sindicales de toda índole. En las mencionadas 30 horas se incluyen las reuniones ordinarias con la dirección de la empresa y las convocadas con ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse a iniciativa de la dirección.

Para la utilización de estas horas, los representantes deberán comunicarlo previamente a la dirección de la empresa.

Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o viceversa, lo harán fuera de horas de trabajo.

Los Comités de Empresa que se hubiesen constituido antes de la vigencia de este Convenio continuarán regulándose como hasta la fecha tuviesen establecido.

Artículo 35.º Quedan reconocidas las Secciones Sindicales de Empresa. Los delegados de las Secciones Sindicales de Empresas de más de 25 trabajadores y que no superen los 150, dispondrán de 10 horas mensuales retribuidas a salario real para el ejercicio de la actividad sindical. En las empresas de más de 150 trabajadores, los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de 15 horas retribuidas a salario real para el ejercicio de la actividad sindical.

En todo caso, y para que los citados Delegados Sindicales tengan derecho al disfrute de las mencionadas horas retribuidas, sus Secciones Sindicales respectivas, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tratarse de Centrales Sindicales Legalizadas.

b) Que dichas Secciones Sindicales agrupen a un mínimo de trabajadores de la plantilla de la empresa, en los siguientes porcentajes:

- Empresas de 25 a 100 trabajadores 15%
- » 101 a 250 » 12%
- » 251 a 500 » 10%
- » más de 500 » 8% ó que agrupen un mínimo de 150 trabajadores.

Artículo 36.º Los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, a la mayor brevedad posible.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

- En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de la empresa.
- En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial al que pertenezcan.

Artículo 37.º Los derechos que se conceden a los trabajadores en el artículo 33 de este Convenio y las garantías sindicales concedidas a los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales de Empresa en los artículos 34, 35 y 36 del mismo, quedarán automáticamente derogados en el momento que se promulgue una Disposición de carácter general sobre Actividad Sindical en la Empresa, pasando en lo sucesivo a regirse en esta materia por lo que se regule en la mencionada Disposición de carácter general.

PREAVISO EN CASO DE ALTERACIONES EN EL REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 38.º Ante la petición formulada por la Comisión Empresarial de que cualquier alteración del régimen de trabajo se preavise, al objeto de intentar una mediación, la Comisión de Trabajadores en la Mesa Negociadora del pre-

sente Convenio, recomienda, a los Comités y Secciones Sindicales de Empresa, pongan en conocimiento dichas alteraciones, con una antelación mínima de 24 horas, al representante del Sindicato Empresarial en la Empresa.

AUMENTO SOBRE SALARIOS REALES

Artículo 39.º A partir del 1 de julio de 1977, se incrementarán los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores como consecuencia de la aplicación, que en cada caso se hiciera del Acuerdo de la Comisión Deliberadora de 7 de diciembre de 1976 y publicada en el B.O.P. del día 2 de febrero de 1977 consistente en:

- a) La cantidad resultante de aplicar un 7% sobre dichos salarios reales, en el tramo salarial comprendido hasta las 400.000 pts. brutas anuales. Para el tramo salarial comprendido entre 400.001 pts. y 500.000 pts. brutas al año, el incremento será del 6% y para el tramo salarial superior a las 500.000 pts. brutas al año, el incremento será del 5%.
- b) Y además una cantidad fija mensual de 2.000 pts. brutas para todos los trabajadores.

A los efectos de este incremento, se entenderá por salario anual bruto la totalidad de las percepciones anuales brutas, sin incluir los pluses de antigüedad o los de penosidad, toxicidad y peligrosidad, es decir, que comprenderá el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

Los aumentos sobre salarios reales posteriores a la aplicación del Acuerdo de 7 de diciembre de 1976 que se menciona en el párrafo primero de este artículo, absorberán, en la cuantía que corresponda, los incrementos acordados en este Convenio.

Se exceptúan de la aplicación de los incrementos anteriormente señalados los trabajadores menores de 18 años y los aprendices, a los que se garantiza, sobre sus salarios reales, en las mismas circunstancias anteriormente señaladas, un aumento del 16%, con un mínimo garantizado, en todo caso, de 2.000 pts. mensuales brutas.

REVISION TRIMESTRAL Y RENUNCIA A PACTOS DE EMPRESA

Artículo 40.º A partir del 1 de octubre de 1977, las tablas salariales anexas y los salarios reales resultantes de la aplicación de este Convenio, se incrementarán con las cantidades que resulten de aplicar el índice del coste de vida que señale el Instituto Nacional de Estadística referido a los meses de junio, julio y agosto del mismo año.

Artículo 41.º Ambas partes, es decir, la representación de los trabajadores y empresarios, acuerdan la renuncia expresa a promover, en materias salariales o de jornada de trabajo, pactos comarcales, locales o de empresa.

Artículo 42.º Tanto la revisión trimestral como la renuncia expresa a pactos, tendrán la vigencia de este Convenio y en ningún caso supondrá derecho adquirido por las partes.

COMPLEMENTO DE PENSIONES

Artículo 43.º Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1977 el régimen de complementos de pensiones regulado en el anterior Convenio Colectivo.

LEGISLACION COMPLEMENTARIA

Artículo 44.º En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y Legislación Laboral de general aplicación.

VINCULACION A LO PACTADO

Artículo 45.º Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

COMISION MIXTA INTERPRETATIVA DEL CONVENIO

Artículo 46.º Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios que tendrá su domicilio y secretaría en la sede social de ADEGUI (Asociación Democrática Empresarial de Guipúzcoa).

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Artículo 47.º Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquellas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

TABLA DE RETRIBUCIONES MINIMAS

CATEGORIAS	A	B	C	D
	A 100 U. C.			Prima care. incentivo 14% (A + B)
	Sal. Base de Conv.	Plus Conv. día trabajo	Salario día trabajo (A + B)	
PROFESIONALES				
	Diario	Día trabajo	Día trabajo	Día trabajo
PERSONAL OBRERO				
Pinche 14 años	194	99	293	41,00
Pinche 15 años	277	142	419	58,70
Pinche 16 años	340	172	512	71,70
Pinche 17 años	399	202	601	84,10
Peón Ord. y Especial.	510	267	777	108,80
Mozo especial. y Alm.	510	267	777	108,80
Aprendiz de 1. ^º	194	99	293	41,00
Aprendiz de 2. ^º	289	147	436	61,00
Aprendiz de 3. ^º	347	178	525	73,50
Aprendiz de 4. ^º	413	214	627	87,80
Prof. Siderúr. 1. ^º	570	284	854	119,60
Prof. Siderúr. 2. ^º	546	276	822	115,10
Prof. Siderúr. 3. ^º	513	269	782	109,50
Oficial de 1. ^º	590	287	877	122,80
Oficial de 2. ^º	557	281	838	117,30
Oficial de 3. ^º	517	270	787	110,20

CATEGORIAS PROFESIONALES	A	B	C
	A 100 U. C.		Prima Carenc.
	Sal. Base de Conve.	Plus Conv. día trabajo	incentivo 14% de (A+B)
PERSONAL SUBALTERNO	Mensual	Día trabajo	Día trabajo
Listero	15.979	272	111,80
Almacenero	15.979	272	111,80
Chófer motociclo	15.487	267	108,80
Chófer camión y turismo	17.113	282	118,40
Pesador	15.487	267	108,80
Guarda Jurado	15.625	269	109,70
Vigilante	15.487	267	108,80
Cabo Guardas	16.456	275	114,40
Ordenanzas	15.487	267	108,80
Portero	15.487	267	108,80
Botones 14 años	5.580	93	38,80
Botones 15 años	6.834	114	47,50
Botones 16 años	8.225	138	57,30
Botones 17 años	9.553	161	66,60
Conserje	16.099	272	112,30
Enfermero	15.487	267	108,80
Dependiente economato	15.979	272	111,80
Auxiliar dependiente	15.487	267	108,80
Asp. 14 años Economato	5.651	93	39,40
Asp. 15 años Economato	6.834	114	47,50
Asp. 16 años Economato	8.154	137	56,80
Asp. 17 años Economato	9.553	161	66,60
Reproductor planos	15.487	267	108,80
Telefonista	16.051	272	112,10
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1. ^a	24.914	307	157,90
Jefe de 2. ^a	22.941	306	148,60
Oficial de 1. ^a	20.058	303	134,90
Oficial de 2. ^a	18.117	288	123,90
Auxiliar	15.766	270	110,50
Viajante	20.058	303	134,90

PERSONAL TECNICO TITULADO

Ing. Arqu. y Licenciados	32.903	320	196,50
Peritos y Aparejadores	30.595	310	184,50
Los mismos con responsabilidad técn.	31.389	315	188,90
Maestros Industriales	22.199	305	145,10
Capitanes y 1.º Maquinis.	24.863	307	157,60
Capitanes embarca. más 400 Tm.	28.258	308	173,40
Pilotos y 2.º maquinistas	20.636	305	137,90
Graduados Sociales	24.808	307	157,40
Maestros de Enseñ. Prima.	20.058	303	134,90
Maestros de Enseñ. Eleme.	18.117	288	123,90
Asistentes Sociales	24.808	307	157,40
Ayudantes Técn. Sanita.	30.595	310	184,50

PERSONAL TECNICO TALLER

Jefe de Taller	24.808	307	157,40
Maestro de Taller	20.636	305	137,90
Maestro de Segunda	19.883	303	134,10
Contramaestre	20.636	305	137,90
Encargado	17.825	287	122,40
Capataz Especialista	17.528	284	120,60
Capataz Peón ordinario	15.696	269	110,—

PERSONAL TECNICO DE OFICINA

Delineante Proyectista	23.565	306	151,50
Dibujante	23.565	306	151,50
Delineante de 1.ª	20.058	303	134,90
Práctico de Topografía	20.058	303	134,90
Fotógrafo	20.058	303	134,90
Delineante de 2.ª	18.179	288	124,20
Calcador	15.766	270	110,50
Reproductor Fotógrafo	15.766	270	110,50
Reproductor Plano	15.487	267	108,80
Archivero Bibliotecario	18.002	287	123,20
Auxiliar	15.766	270	110,50

PERSONAL TEC. DE DIQUES Y MUELLES

Jefe de Diques	24.808	307	157,40
Jefe de Muelles	20.636	305	137,90
Buzos y hombres-rana	23.565	306	151,50

A**B****C****PERSONAL OFIC. TEC. ORGANIZACION**

Jefe Sec. Organ. de 1. ^a	23.565	306	151,50
Jefe Sec. Organ. de 2. ^a	22.941	306	148,60
Téc. de Organiza. 1. ^a	20.058	303	134,90
Téc. de Organiza. 2. ^a	18.117	288	123,90
Aux. de Organiz.	16.933	280	117,30

PERSONAL TECN. DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio	25.927	307	162,60
Jefe de Sección	22.715	306	147,60
Analista de 1. ^a	19.415	298	131,30
Analista de 2. ^a	16.933	280	117,30
Auxiliar	15.766	270	110,50

**ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, DE
TECNICOS DE OFICINA, DE ORGANI-
ZACION Y DE LABORATORIO**

Aspirante de 14 años	5.947	99	41,30
Aspirante de 15 años	7.862	132	54,70
Aspirante de 16 años	9.553	161	66,60
Aspirante de 17 años	11.679	195	81,20

San Sebastián, 25 de Agosto de 1

ELA-STV

